



Corte Suprema de Justicia de la Nación (2021), “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, sentencia del recurso extraordinario federal esgrimido por la actora, 10 de junio de 2021.

Análisis de un despido discriminatorio encubierto

Autor: Bourlot, Sergio Miguel

Dni: 23907415

Seminario Final - Nota A Fallo

Tema: Derecho Del Trabajo

Carrera: Abogacía

Año 2021

Sumario: I.- Introducción - II.- Plataforma fáctica, la historia procesal y la decisión de la CSJN - III.- Ratio Decidendi - IV.- Antecedentes - A.- Estabilidad laboral. Tipos - B.- Despido. Despido discriminatorio - C.- Prueba en las causas laborales por discriminación - V.- Postura del autor – VI.- Conclusión – VII.- Referencias.

I.- Introducción:

la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales De Derecho Humanos, así como, el convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Empleo y Ocupación (1958), hacen de bastiones en la lucha contra las prácticas discriminatorias dentro de los ámbitos donde el ser humano desarrolla su vida. Especialmente, en el derecho del trabajo, esta cuestión que conlleva un trato digno, equitativo e igualitario de los trabajadores en idénticas circunstancias, se considera por la doctrina como uno de los principios generales de la materia (Grisolía, 2019). Para lograr combatir estos comportamientos, el legislador se ocupó en desmembrar a la discriminación, definiéndola y distinguiéndola de conductas que no configuran un daño al trabajador *per se*, como las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado o por las aptitudes y talentos de cada trabajador.

Resulta menester aclarar que la discriminación en ocasión de trabajo resulta una práctica considerada, no solamente como denigrante de la dignidad del trabajador, sino también como una forma de violencia -o acoso- laboral. Así considerada, Martínez Vivot, (2000) nos ilustra que "existe discriminación cuando, arbitrariamente, se efectúa una distinción, exclusión o restricción que afecta al derecho igualitario que tiene toda persona a la protección de las leyes" (p. 27).

En el fallo analizado, "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido", dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en más por sus siglas CSJN), podemos apreciar el tratamiento jurisprudencial que recibe una situación de despido empañada por la discriminación acaecida sobre una mujer trabajadora por la intromisión de la empleadora en su vida privada. La cuestión debatida en autos amerita su análisis tomando de base la cuestión de hasta donde el empleador puede inmiscuirse en la intimidad de su personal. Además, podemos apreciar lo que la

Corte toma en cuenta para verificar si un despido es o no un despido discriminatorio por esta intromisión sobre el sujeto más vulnerable de la relación del trabajo.

El derecho del trabajo se caracteriza en constituirse en base a una serie de principios, entre los cuales podemos nombrar al de no discriminación e igualdad de trato que deriva directamente del famoso artículo 14 bis, base de todo nuestro sistema laboral de normas. Al estar comprometida una situación de posible trato discriminatorio, es de vital importancia recabar información al respecto. La voz de los jueces de nuestro supremo tribunal nacional resulta ser uno de los medios que, mediante el estudio de sus argumentos, nos permitirá generar un debate enriquecedor en la materia.

La causa que será analizada presenta a un problema jurídico axiológico, el cual se pone de manifiesto en las mandas constitucionales que están en juego, siendo una de ellas un principio general del derecho del trabajo. En la sentencia ello se observa ante el planteo que realiza la actora en su pretensión, manifestando que el despido resulta discriminatorio en los términos establecidos en el artículo 1 de la ley 23.592 (que manifiesta la aplicabilidad del principio protectorio y de no discriminación del derecho del trabajo), afirmando 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, mientras que esta última señala que su decisión está enmarcada en su derecho constitucional de despedir (que los jueces avalan en parte porque si puedo contratar, negativamente también puedo despedir, asumiendo sus consecuencias).

Este último aspecto resulta igual de enriquecedor que la cuestión de la dignidad vulnerada, ya que independientemente de ser un despido sin causa, este no puede estar encubriendo un motivo no aprobado por la norma laboral. De ser así, la trabajadora no se vería reparada en su totalidad por el daño acaecido por la ruptura, sino que existiría algún remanente por indemnizar.

En los puntos que se presentan a continuación, daremos tratamiento a la causa, estableciendo su plataforma fáctica, las instancias por las cuales pasó y verificaremos la decisión final de la CSJN, junto con su narrativa argumental. Seguidamente, iniciaremos un recuento de las apreciaciones doctrinarias y jurisprudenciales, a los fines de sentar las bases para brindar una postura profesional del autor de este trabajo.

II.- Plataforma fáctica, la historia procesal y la decisión de la CSJN:

La señora Caminos, Graciela Edith inicia acciones legales en contra del Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, en el cual se desempeñaba con el cargo de preceptora. Esta demanda solicitaba la reinstalación en el puesto de trabajo manifestando que su despido se originó por razones discriminatorias tras tomar conocimiento la demandada de la relación sentimental que mantenía con quien fuera un ex alumno del mencionado centro educativo. Ampara su postura en que la demandada incurre en la situación prevista en el art. 1 de la ley 23.592.

Por su parte, la institución sostuvo que el despido tuvo como fundamento la existencia de diversas faltas de la trabajadora, la cual mantenía una relación con los alumnos impropia a sus funciones de celadora. De igual manera dijo que la misma generó en la comunidad educativa un alto nivel de queja en la institución, por lo que era lo mejor para el conjunto su desvinculación.

Como fruto de esta primera instancia, el tribunal no hizo lugar a la demanda de la Señora Caminos la cual solicitaba la declaración de nulidad del acto que extinguió el vínculo laboral y su reincorporación. Frente a esta decisión se dedujo recurso de casación en el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba (TSJ, en adelante) para que se revisara dicha sentencia por considerarla arbitraria. Este recurso fue declarado inadmisibile y frente a ello se interpone recurso extraordinario federal. Llegados los autos al Procurador General de la Nación, Víctor Abramovich, se pronunció sosteniendo que el TSJ no brindó respuestas a los agravios planteados por la preceptora, los cuales resultaban adecuados para la resolución del conflicto, afectándose por lo tanto el derecho de la tutela efectiva.

La CSJN, por su parte, sentencia en idéntico sentido que el dictamen del Procurador, dejando sin efecto la sentencia por haberse incumplido con el derecho de defensa inobservado de la trabajadora enalteciendo el principio de no discriminación ya que baja con expresa manifestación que las pruebas rendidas en el proceso conducen a determinar el despido con dicho calibre y definición.

III.- Ratio Decidendi

La CSJN adhiriendo a la doctrina de la sentencia arbitraria hizo lugar al recurso extraordinario dado que 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). El doctor Rosenkrantz, en voto concurrente, destacó que el Tribunal Provincial se basó en la suposición de que ofertar a la trabajadora un cambio de modalidad de tareas lo eximia del comportamiento discriminatorio y por ello no dio curso al agravio sufrido por el despido cuyo origen fue la relación sentimental.

Por otro lado, el TSJ omitió analizar si la desvinculación era motivo de faltas reiteradas como argumenta la empleadora, siendo su tarea establecer si el hecho de que se haya hecho pública la relación amorosa tuvo o no incidencia en la resolución del vínculo laboral. Ello sin dejar de reconocer el derecho que posee el instituto de prescindir de las labores de sus empleados, sean ellas con o sin causa, pero siempre que se respeten los lineamientos establecidos por la ley de no discriminación.

La CSJN también sostiene que, si se informa que una circunstancia discriminatoria previa fue el factor determinante en la disolución del contrato, le corresponde al empleador demostrar que la situación no es la causa de la misma. De no hacerlo podría acudirse a una presunción en su contra ya que su tarea probatoria es específicamente trincar dichas acusaciones.

Es por tal motivo que la CSJN revoca la sentencia del TSJ por considerar que el despido encuadra en un acto discriminatorio y que vulnera el derecho de estabilidad laboral. Esto conlleva que el problema axiológico que aqueja a la causa es resuelto por la Corte haciendo valer el principio por sobre las normas relativas al despido, articulando a su vez la posibilidad de demostrar lo contrario por parte del empleador, hito que no acaeció en autos.

IV.- Antecedentes

A.- Estabilidad laboral. Tipos.

Siguiendo a Ossorio (2018), podemos entender por estabilidad laboral a aquel derecho que se adjudica al trabajador que consiste en la imposibilidad de que sea privado, por causa ajena al mismo, de su empleo. Dicho autor nos ilustra de que este derecho es, al mismo tiempo, un deber jurídico en cabeza del empleador, quien tiene la

obligación de abstenerse a desequilibrar o extinguir el vínculo, salvo determinadas excepciones normativas con marcadas consecuencias.

La estabilidad en el puesto de trabajo, en la doctrina mayoritaria (entre otros, Martínez Vivot, 1992; Grisolía, 2019; Ossorio, 2018; Goldín et. al, 2012), suele ser clasificada en dos tipos básicos: En primer lugar se encuentra la estabilidad propia, la cual prohíbe cualquier turbación en el *status quo* de la relación laboral, salvo que se respeten ciertos procedimientos (ejemplo: sumarios, actuaciones disciplinarias) a los fines de convalidar cualquier ruptura del vínculo. Por otro lado, los autores hablan de una estabilidad impropia, la cual no veda la extinción de un contrato de trabajo, sino que limita el ejercicio de dicha decisión rescisoria al pago de una reparación económica - siendo esta muchas veces tarifada en la norma y no sujeta al arbitrio de una autoridad- en carácter de indemnización. Desde otro punto de vista, es la misma doctrina y la práctica las que demandan vincular, en términos generales, a las relaciones laborales del ámbito público y el concepto de estabilidad propia en base al artículo 14 Bis de la Constitución Nacional. En las relaciones de trabajo privadas, en cambio, se maneja con la estabilidad de tipo impropia que no impide la extinción del vínculo de forma intempestiva. En palabras de Grisolía (2019), en estas relaciones la estabilidad solo “se limita a establecer una compensación económica reparatoria; es decir que no existe la reinstalación en el empleo, sino que la reparación por el despido incausado se traduce en el pago de una indemnización” (p. 67).

B.- Despido. Despido discriminatorio.

El despido es definido por Grisolía (2019) como aquella “forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de esta” (p. 919). Esto implica que la decisión extintiva puede ser tomada tanto por el empleador como por el trabajador. Cuando estamos en presencia de un despido escogido por la patronal, hacemos referencia que este puede basarse o no en una justa causa expresada a tal efecto.

En cualquiera de los casos, sea que medie justa causa para extinguir o no, estas prácticas no pueden encubrir ni disimular conductas que impliquen la violación del principio de no discriminación e igualdad de trato. Estas conductas denigrantes no

solamente son condenadas por la carta magna de nuestro país (Art. 14 Bis Constitución Nacional), sino que existe normativa aplicable específica. Estamos hablando entonces de la ya mencionada ley de actos discriminatorios n°: 23.592, la cual es ampliamente tratada en las relaciones laborales a lo largo y a lo ancho de la jurisprudencia de nuestro país.

En primer lugar, tenemos el fallo “Álvarez”, el cual se erige como uno de los antecedentes más importantes de la década en materia de despidos discriminatorios. Partimos de la base de que esta sentencia consagra de manera definitiva a la ley citada en el ámbito de las relaciones laborales entre privados. Norma que hasta entonces no era de aplicación por los tribunales ordinarios en materia de despidos. Su utilización se da en esta materia, pero no a los fines de agravar las indemnizaciones del distracto sino para exigir la reinstalación en el puesto laboral a aquel trabajador denigrado.

De este importante precedente también surge la cuestión del trabajador que, si bien obtiene la reinstalación, el empleador sigue negándole tareas. En este caso, tanto el voto de la mayoría como de la minoría proclaman que se debe equiparar la situación a las circunstancias previstas en la norma de fondo (LCT). Tal es así que se estima, conforme a la palabra de los magistrados de la Corte, que si una persona aun así es despedida le corresponde las indemnizaciones por antigüedad, preaviso e integración de mes de despido, conjuntamente con las estipuladas en el artículo 182 de dicha norma, consistentes en un año de remuneraciones como agravante.

C.- Prueba en las causas laborales por discriminación

Desde otra perspectiva, existen otros fallos que imponen reglas certeras sobre la labor probatoria en este tipo de causas. Se configura como una de las grandes dificultades a la hora de solicitar judicialmente la reinstalación, ya que generalmente, además de la dificultad que se le presenta al propio trabajador -por su insuficiencia de medios-, la discriminación puede presentarse en infinidad de situaciones y por diversos motivos. Entre estos, el artículo 1 de la ley anti discriminación establece, en su segundo párrafo, proclama de forma meramente enunciativa, una serie de casuísticas (Martinez Vivot, 2000). Según la norma, estas pueden consistir en: “(...) 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”. A estas palabras del legislador, debemos sumarle lo establecido en la jurisprudencia. Tal es así, que podemos apreciar las interpretaciones rendidas por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el fallo “G. O. C. c/ M. A. S.A. s/ Despido”. Aquí, los jueces Pose, Raffaghelli y Craig, afirmaron que para que exista un trato con rótulo de “discriminatorio” en términos de la ley citada ut supra, “debe existir un acto malicioso, peyorativo y doloso por razones de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política y gremial”, entre otros. Además, entre sus argumentos hicieron referencia a que es muy fácil caer en una mala interpretación de situaciones *a priori* discriminatorias cuando existe un uso abusivo del *ius variandi* por parte del empleador. Confirman esta interpretación, imprescindible para el análisis de este tipo de hechos, ya que todo accionar discriminatorio es un acto arbitrario *per se*, pero no todo acto arbitrario es de corte discriminatorio.

Retomando la cuestión de la prueba de todos estos motivos en el caso concreto, la misma Cámara, pero en el fallo “Desimoni Alberto Horacio c/ Exal Argentina SA s/ Despido” ha sostenido que pesa siempre “sobre la demandada la obligación de alegar y demostrar que su extrema decisión no reconoció un ánimo discriminatorio”. Esto teniendo en cuenta que existe una inversión en la carga probatoria toda vez que el trabajador denuncia una actividad arbitraria de su empleador, siendo que este último deberá incorporar los medios tendientes a demostrar lo contrario. Incluso, en caso de silencio, puede tenerse por probadas las afirmaciones en su contra en virtud de la interpretación hecha por los jueces del artículo 57 de la Ley de Contrato de Trabajo. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha expresado, con un abarcativo consenso, que al trabajador solo le compete brindar en autos un indicio razonable de que la decisión extintiva dependió de una causal discriminatoria para que radique en la patronal la obligación de demostrar, por medios igual de razonables, su inocencia (tal y como se puede apreciar en los antecedentes fijados en los fallos “Pellicori” y “Pellejero”).

Por su parte, Samuel (2017) nos ilustra al respecto indicando que no solo debe basarse esta ya clásica postura de los indicios y de la inversión de la carga, sino que además debemos ajustar la aplicación de la jurisprudencia de la Corte a lo establecido

en el artículo 9 LCT. Esto es, adecuar la apreciación de la labor probatoria con la regla del principio protectorio que establece la duda a favor del trabajador cuando los elementos aportados por las partes no resultan suficientes para desacreditar – o acreditar- lo plasmado en las posiciones de los litigantes.

V.- Postura del autor

Desde la postura asumida por la norma aplicada, pasando por la interpretación de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la importancia de este fallo termina radicando en el hecho de que reivindica el principio de no discriminación e igualdad de trato. Todo esto en virtud de que se erige como la continuación de un profundo y exhaustivo trabajo jurisprudencial. Los fallos mencionados en el punto anterior, por ejemplo, siguen la misma línea de pensamiento e instauran cada vez más el espíritu de las normas antidiscriminatorias en el andamiaje del derecho laboral.

La protección genérica que tiene el trabajador, sea privado o público, contra el despido arbitrario que obedece a cuestiones discriminatorias resulta, bajo un criterio propio, notablemente insuficientes. Los autos analizados demuestran la necesaria vinculación que las normas laborales (en cualquiera de sus expresiones y grados de jerarquía) deben tener con los derechos humanos instaurados y desarrollados en el resto del plexo normativo. Esto entendiéndolo como un conjunto tan amplio que incluso las normas internacionales juegan un rol primordial. Vemos así la influencia que tiene el convenio 111 de la OIT. No podríamos encontrarles el sustento normativo suficiente a las circunstancias del acoso laboral dentro de nuestras normas locales sino fuera por el refuerzo que representa para nuestro derecho la ratificación de estos cuerpos legales. Dicho en otras palabras, esta norma introducida por la ley 17.677 en Argentina, nos permite detectar con excelsa precisión las circunstancias que deben obrar en autos para determinar la existencia o no de una situación de discriminación.

Desde otro punto de vista, la conjugación esencial entre las normas internacionales, la jurisprudencia abundante y consonante sobre el tema, así como su vínculo con los principios del derecho del trabajo, no solo repercuten en la determinación -o no- de la discriminación. Puede verse que estas normas también llenan y legitiman a los magistrados a tomar vías en donde se trate de equiparar la desigualdad congénita de una relación de trabajo. Así, por ejemplo, logro apreciar que esta fusión

normativa conlleva amparar el mecanismo de presunciones en contra del empleador. Sería un injusto -además de un completo disparate- hablar de que el trabajador caiga en la situación de deber probar cada una de sus afirmaciones. Como ya se expuso ut supra, por su deficiencia de medios es probable que el empleado no pueda amparar su pedido con elementos suficientes de certeza y el caso quede vedado de justicia por la obscuridad o inexistencia de elementos idóneos para acreditar los hechos planteados.

Conforme a lo expuesto, podemos afirmar que la actora de esta causa logra, en definitiva, poner a su empleadora en la situación de estar forzada a contrarrestar su denuncia de discriminación. Esto ya que, existiendo indicios y posiciones plasmadas en torno a su existencia, no va a ser más que la patronal la posibilitada de desacreditar dicho accionar. Vemos que incluso en la plataforma fáctica se resaltan diversos incumplimientos de la trabajadora, más se limita a enfatizar que el despido fue causado por diversas faltas recurrentes en ocasión de trabajo. No obstante, no enfatiza en que fuese un despido causado por una injuria a cargo de la actora, sino que defiende su decisión extintiva en la libertad de contratar y su consecuente posibilidad de despedir. En esta contraposición con la doctrina de la no discriminación, es que se produce un importante conflicto entre principios, donde queda clara la posición del alto tribunal nacional de ponderar la dignidad del sujeto trabajador por sobre la arbitrariedad misma que significa el despido. Aclarando que el distracto resulta aún más arbitrario si media un encubrimiento a un trato denigrante a la dignidad e igualdad humana.

VI.- Conclusión

El caso que fue analizado a lo largo de este trabajo, permite observar claramente la intromisión que efectuara la empleadora en la vida de una trabajadora, motivando a la disolución del vínculo laboral, sin que haya sido probado de forma contundente que el despido obedeciera a otras causas. Si bien es cierto que el empleador puede prescindir de los servicios del trabajador, existe un límite y es el de no encubrir con un distracto incausado, uno de carácter discriminatorio.

La causa “Caminos” ilustra de forma magistral como la Corte Suprema reacciona a situaciones donde se vulneran los principios generales del derecho laboral, especialmente cuando se trata de cuestiones donde la dignidad de una mujer es desbastada por maniobras ilegítimas del empleador.

A modo de cierre es dable destacar que nuestro sistema jurídico, como se expresó anteriormente, incorpora diversas normas tendientes a impedir los abusos en el orbita laboral, al mismo tiempo que se observa un cambio de paradigma en la justicia la cual va tomando un rol más activista al momento de pronunciarse. Este conjunto de realidades permite asumir la importancia del fallo estudiado, el cual viene a formar parte de los fragmentos de jurisprudencia más destacables en materia de no discriminación e igualdad de trato, por lo que son convierte a todos en responsables del resguardo de los derechos y protección y prevención de violencia y abusos en el ámbito laboral.

VII.- Referencias

Doctrina:

Goldín et. al, (2012). *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social*. Buenos Aires: La Ley.

Grisolia, J. A. (2019). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Martínez Vivot J. J. (1992). *Elementos del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea.

Martinez Vivot, J. (2000). *Discriminación Laboral: Despido Discriminatorio*. Buenos Aires: Universidad del Salvador.

Ossorio, M. (2018). *Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales*. Buenos Aires: Heliasta.

Samuel, O. M. (2017). *Discriminación laboral*. Buenos Aires: Astrea.

Jurisprudencia:

CSJN "Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud SA s/acción de amparo" 7/12/2010.

CSJN "Pellejero, María M. slamparo s/apelación" 7/12/2010.

CSJN "Pellicori, Liliana S. Colegio Publico de Abogados de la Capital Federal s/amparo" 15/11/2011.

CSJN "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido" 10/06/2021.

CNATR "Desimoni Alberto Horacio c/ Exal Argentina SA s/ Despido" 5/06/2018.

CNATR "G. O. C. c/ M. A. S.A. s/ Despido" 4/07/2018