



**Nota a Fallo: Despido discriminatorio.**

**Problemáticas en su determinación y fundamentación en la sentencia  
laboral.**

**Carrera: Abogacía**

**Nombre de la alumna: Chávez Wagner Vanesa Roxana**

**Legajo: VABG63640**

**DNI: 31307808**

**Fecha de entrega: 14 de noviembre**

**Tutor/a: Nicolas Cocca**

**Año 2021**

**Tema:** Derecho Laboral

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

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de la Nación

**Fecha de la sentencia:** 10 de junio 2021

**SUMARIO:** **I.** Introducción **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal **III.** Identificación y Reconstrucción de la *Ratio Decidendi* de la sentencia. **IV.** Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios: **a)** Doctrina de la arbitrariedad. **b)** despido discriminatorio y valoración de la prueba **V.** Postura autora **VI.** Conclusión. **VII.** Bibliografía

## **I. Introducción**

En nuestro ordenamiento jurídico, el derecho humano a la no discriminación y al trato igualitario posee rango constitucional. En materia laboral, podemos encontrar referencia a este tema en la Ley 20.744<sup>1</sup>, en el Art. 17 hace una mención general a la prohibición de efectuar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Y más específicamente en la ley 23.592<sup>2</sup> en el Art. 1 prescribe que deberá dejarse sin efecto (o cesar en su realización) el acto discriminatorio que de algún modo impida, restrinja o menoscabe el pleno ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, sobre bases igualitarias.

En la misma línea, encontramos en el Art. 81 L.C.T.<sup>3</sup> referencia respecto al trato igualitario de los trabajadores en igualdad de condiciones. De este modo podemos afirmar que “la igualdad de trato se refiere a circunstancias o situaciones iguales dentro de un mismo ámbito espacial y régimen jurídico; y debe verificarse en todas las instancias de la vinculación, ya sea de contratación, remuneración, aplicación de sanciones y también en los despidos” (Domarro, 2015, p. 10).

Estos preceptos legales son de vital importancia para la defensa de los derechos de los trabajadores, especialmente teniendo en cuenta que se encuentran en la posición

---

<sup>1</sup> Ley 20.744. (1976). Ley de contrato de trabajo.

<sup>2</sup> Ley 23.592. (1988). Medidas contra actos discriminatorios.

<sup>3</sup> Ley 20.744. (1976). Ob. Cit.

débil de la relación laboral; para que los actos de la vida íntima del trabajador no tengan injerencia en el contrato laboral, especialmente cuando se trata de despidos, o cambios sin justificación en las tareas que debe realizar el trabajador.

En el fallo que se analizará, “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación con fecha 10 de junio de 2021, se verá claramente la relación de todos estos derechos fundamentales respecto de un despido que, en principio aparenta ser justificado por la falta de idoneidad de la trabajadora respecto de los servicios solicitados por la empleadora, pero que en verdad no logra justificar y desvincular de un acto discriminatorio de un hecho de la vida privada de la dependiente, y la repercusión que éste produjo en la relación laboral y su posterior distracto.

El problema jurídico que suscita el caso reside fundamentalmente en la arbitrariedad de la sentencia, que puso de manifiesto un error en el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, así como en la valoración de las pruebas (y de la carga probatoria), para este caso en el que se pone en cuestión un posible hecho discriminatorio como causa fuente de un despido. Este conflicto trae a colación la facultad constitucional de la parte demandada de despedir sin causa, pero que reconoce límites en la ley 23.592<sup>4</sup>, por lo cual la misma no puede encubrir trato discriminatorio.

La selección de este fallo surge de la importancia que origina la consideración de la mencionada problemática jurídica en la sentencia laboral, cuya forma exige una justificación interna, como toda sentencia, provista por la estructura lógico-formal de razonamiento; que no permita caer al juez en la arbitrariedad. La corte señaló en el fallo precedente, que el a quo omite dar respuesta a los agravios presentados por la actora, lo que hubiera conducido a la solución del litigio; por lo cual podemos detectar una falta de congruencia y de justificación en la sana crítica, requisito esencial de la función jurisdiccional.

Y es allí donde radica la relevancia de este análisis; en la importancia del juez laboral como protagonista, no sólo en la defensa de los derechos sociales del trabajo, sino también como garante de la seguridad jurídica, en la defensa de los derechos

---

<sup>4</sup> Ley 23.592. (1988). Ob. Cit.

esenciales amparados en la Carta Magna, como la no discriminación, a la reserva de la intimidad, y el derecho a defensa en juicio, entre otros.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

En el caso analizado, Graciela E. Caminos se desempeñaba como preceptora en el colegio secundario Nuestra Señora de Loreto, la cual es despedida luego de su exposición en un programa televisivo en el cual ventiló su relación sentimental con un exalumno de la institución educativa. Según la actora, la reacción negativa que generó esta exposición pública en la comunidad educativa fue la que en realidad motivó el distracto laboral, y no como fue argumentado por la institución como “despido sin causa”.

De este modo, la actora inició una demanda a fin de obtener la declaración de nulidad del despido ejercido por la institución educativa, y la reinserción a su puesto de trabajo, invocando que el hecho extintivo de la relación laboral configuraba un acto discriminatorio, en los términos del artículo 1 de la Ley 23.592; fundamentando su pretensión en el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente, sin que ello traiga consecuencias jurídicas en su relación laboral.

La Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba, rechazó la demanda deducida por Graciela E. Caminos, aduciendo que no se configuraba un despido discriminatorio en los términos la ley mencionada ut supra. Ante esta decisión, la actora interpuso un recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, el cual fue también rechazado por el tribunal.

Ante este nuevo rechazo, la actora dedujo Recurso Extraordinario Federal, que fue denegado y que finalmente derivó en la presentación de un Recurso de Queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

La CSJN el 10 de junio de 2021, teniendo en cuenta el dictamen de la Procuración General de la Nación, y con el voto unánime de sus cinco miembros, hace lugar a la queja, declara procedente el Recurso Extraordinario y revoca la sentencia apelada.

## **III. Identificación y Reconstrucción de la “Ratio Decidendi” de la sentencia.**

Tal como se señaló en la introducción, los argumentos jurídicos que justifican la problemática jurídica para resolver este caso se encuentran en la teoría de la arbitrariedad, en el sentido de que, a lo largo del camino procesal, las sentencias obviaron un análisis exhaustivo respecto de la consideración de un acto discriminatorio encubierto por un despido sin causa.

Los fundamentos que argumentaron tanto el a quo, como el Tribunal superior, hicieron caso omiso a su obligación de dar respuesta fundada a los agravios presentados por la actora, no dan respuesta satisfactoria a la misma, soslayando la cuestión a que la actora no acató las directivas respecto a la forma de relacionarse con los alumnos a su cargo, así como tampoco aceptó la propuesta previa al despido, de modificar su condición laboral, llevándola a otro ámbito donde haría otro tipo de tareas sin tener contacto directo con el alumnado. El S. T. J. N. entiende que justamente esta propuesta de parte de la demandada, no hacen más que demostrar que el motivo subyacente de estos actos eran la difusión y repercusión de la vida privada del trabajador, que estaban influyendo de forma negativa en su ámbito laboral. De este modo, queda configurado el supuesto comprendido en el artículo 1 de la Ley 23.592.

Por otro lado, el máximo Tribunal refiere que reiteradamente ha establecido como regla interpretativa, para determinar si en un caso hay trato discriminatorio o no, el deber de fundar dicha presunción en una justificación objetiva y razonable del acto cuestionado; y no en un examen comparativo, tomando como referencia a otros trabajadores que estén en igualdad de condiciones, que demuestre la diferencia de trato entre ambos casos. Lo que concretamente en el caso bajo análisis resultaría casi imposible, dadas las particularidades del mismo.

Por último, con relación a la carga de la prueba, el tribunal superior hace caso omiso a los estándares probatorios en la materia, dada la dificultad que se da para demostrar o no la existencia de un acto discriminatorio, resulta suficiente que se demuestre la acreditación de hechos que a prima facie correspondan con la posibilidad de su existencia. De este modo, le corresponde al demandado, la carga de probar que el acto tiene como causa un motivo razonable ajeno a toda posible discriminación.

#### **IV. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios**

### **a) Doctrina de arbitrariedad**

Respecto al fallo analizado, se puede decir que se la admisión del recurso extraordinario encuentra fundamento en la teoría de la arbitrariedad desarrollada por la Corte Suprema. De este modo:

La Corte, a lo largo de la historia argentina, se inmiscuyó en cuestiones que en principio no constituían materia federal fundamentando su intervención sobre la base de “la arbitrariedad incurrida en el pronunciamiento impugnado”. Esta fórmula dio origen a la doctrina de la arbitrariedad de sentencia y abrió así un abanico de casos en los que pudo intervenir fuera de los casos enunciados por el art. 14 de la ley 48... Es así como el criterio sostenido para la procedencia de la arbitrariedad no es uniforme, sino que los vicios detectados para su viabilidad se desprenden de la lectura de cada fallo; sin embargo, siempre referidos a la vulneración de alguna garantía o derecho que quebrante la vigencia del texto constitucional (Manduti, 2012, párr. 4).<sup>5</sup>

De este modo, la Corte Suprema desarrolla la doctrina de la arbitrariedad para el tratamiento de aquellas sentencias en las cuales “no se expresan razones coordinadas y consecuentes, sino por el contrario se contradicen entre sí, lo que ha de concluir en el absurdo notorio en la motivación y especialmente en la estructura lógica y legal del fallo” (CSJN, “La Riojana C.C.I.S.A. s/ Casación”, 1993, Sumario de Fallo, párr. 1).<sup>6</sup>

### **b) Despido discriminatorio y valoración de la prueba**

Respecto a la carga de la prueba, Mansuetti H. R. (2012), tomando en consideración lo expuesto en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, referido al convenio 111 sobre la Discriminación de 1958 ratificado por Argentina, dice al respecto:

“La exigencia de que sea el autor de la discriminación el que aporte la prueba de que el motivo de la medida adoptada no guarda relación con la demanda constituye una protección suplementaria para persona discriminada, pudiendo al mismo tiempo tener un efecto disuasivo”...“De todas estas consideraciones se desprende que existen circunstancias en las cuales la carga de la prueba del motivo discriminatorio no debe corresponder a la víctima que alega

---

<sup>5</sup> Manduti, L. C. “Exámen histórico y evaluación de la jurisprudencia de la Corte Suprema con respecto a la procedencia del recurso extraordinario”, 2012.

<sup>6</sup> C. S. J. N., “La Riojana C.C.I.S.A. s/ Casación”, 1993, Sumario de fallo.

una discriminación, y en todo caso la duda beneficia a ésta” (Mansueti, 2012, “Particularidades en materia probatoria”).<sup>7</sup>

Otro fallo muy importante, que es tomado como jurisprudencia por el Procurador Fiscal en el caso bajo análisis, es el caso Pellicori L. El cual sentó precedente respecto de algunas consideraciones hechas por la Corte Suprema al dictar sentencia, pronunciándose sobre diversos aspectos de índole constitucional, relativo a la carga de la prueba, en los que se controvierte el carácter discriminatorio de un acto, específicamente de un despido (C.S.J.N., “Pellicori, L. S. c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”, 2011).<sup>8</sup> El sumario del fallo nos reseña:

En los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica (C.S.J.N., “Pellicori, L. S. c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”, 2011, Considerando 11).<sup>9</sup>

## **V. Postura autor/a**

Teniendo en cuenta el desarrollo de los extremos fácticos, los antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios, puedo decir en primer lugar que considero acertada la decisión de la Corte Suprema en hacer lugar al recurso extraordinario federal presentado por la actora, ya que los recursos presentados y sus respectivos rechazos del tribunal Provincial, dejaron sin dar efectiva respuesta a los agravios por ella esgrimidos, lo cual tornó a dicha sentencia de arbitraria. Se puede interpretar a la doctrina de la arbitrariedad como una apertura en el abanico de posibilidades de acceso al recurso Federal, ampliando la enumeración de casos del art 14 de la Ley 48, siempre que

---

<sup>7</sup> Mansueti, H. R., “Despido discriminatorio y Convenio de la OIT”, Publicado en Microjuris, ed. Elect. 2012.

<sup>8</sup> C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”, 2011.

<sup>9</sup> C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”, 2011.

vulneren alguna garantía o derecho protegido por la Carta Magna (Manduti L.C. 2012).<sup>10</sup>

La Corte como Máxima autoridad y garante del cumplimiento efectivo de los derechos y garantías expresados en la Constitución Nacional y los tratados de igual jerarquía, no puede hacer caso omiso a este tipo de vulneraciones a los derechos esenciales, y que a lo largo del camino procesal recorrido por la demanda no fueron subsanados.

En este sentido cobra especial importancia la teoría de la arbitrariedad desarrollada por el Máximo Tribunal, que invoca una importante responsabilidad hacia todos los tribunales del país, para que la labor judicial denote compromiso con el correcto ejercicio de la jurisdicción, respetando y asegurando en cada fallo la supremacía constitucional. Esto se vería reflejado en una mayor seguridad jurídica, característica esencial del Estado de Derecho.

Otro aspecto que considero importante de la sentencia es la invitación a pensar en distintas interpretaciones que pueden hacerse acerca de los aspectos que vuelven a un acto discriminatorio, alejándonos de la enumeración de la Ley 23.592, que de ninguna forma podemos pensar como taxativa. Esto nos invita a reflexionar acerca de las nuevas formas de discriminación, tanto en el ámbito de la relación laboral como de la vida civil en general. Este desafío nos interpela a pensar en la evolución de nuevos planteos y herramientas de protección a los derechos y garantías personales, que deben adaptarse a nuevas formas de vulneración y discriminación.

Por último, dada la dificultad que presenta en estos casos la actividad probatoria, creo muy acertado el acento que hace la Corte Suprema respecto a la carga de la prueba, la cual pesa sobre quien niega o rechaza que el motivo del distracto laboral tenga fuente en un hecho discriminatorio. Esto va en consonancia con las interpretaciones que se hicieron sobre el tema en el tratado de la OIT, ratificado por nuestro país.

## **VI. Conclusión**

---

<sup>10</sup> Manduti, L. C. 2012. Ob. Cit.



Haciendo un breve resumen acerca de los presupuestos fácticos y jurídicos del fallo analizado, podemos puntualizar dos aspectos centrales: por un lado, la importancia de la determinación del hecho discriminatorio en el distracto laboral que causó la demanda de la actora; la cual fue resuelta por la CSJN, a partir de una reafirmación de las interpretaciones realizadas al respecto en precedentes similares, así como teniendo en cuenta la legislación nacional e internacional vigente. De este modo consideró a la carga de la prueba y su valoración, en beneficio del trabajador que alega el hecho discriminatorio, para que ningún aspecto de su vida privada tenga incidencia negativa en su relación laboral.

Por otro lado, resaltamos la importancia de la correcta fundamentación de la sentencia, que debe ser autosuficiente y poder dar solución y respuesta a los agravios que la actora denuncia. En este punto, el Máximo Tribunal nos remite a la teoría de la arbitrariedad, toda vez que la sentencia no sea congruente con la demanda, o cuando se vean vulnerados alguno de los derechos fundamentales garantizados por la Carta Magna, lo cual atentaría a la supremacía constitucional.

De este modo, esta nota a fallo nos interpela a la constante revisión de los modos y formas en la defensa de las vulneraciones de derechos y garantías del mundo laboral, que se encuentran en constante cambio y evolución, con lo cual requiere una permanente actualización a nivel profesional y legislativa.

## **Bibliografía:**

- **Ley N° 23.592.** (1988). *Ejercicio de derechos y garantías Constitucionales Medidas contra actos discriminatorios.* Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20465>
- **Quiroga Lavié, Humberto.** (2000) *Constitución de la Nación Argentina Comentada.* Buenos Aires, AR: Zavalia.
- **Ley N° 48.** (1863). *Jurisdicción y competencia de los Tribunales Nacionales.* Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>
- **Convenio de la OIT 158.** (1982) *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.* Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)
- **Ley N° 26.206.** (2006). *Ley de Educación Nacional.* Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://www.fica.unsl.edu.ar/archivos/reglamentaciones/nacionales/Ley-26206-de-Educacion-Nacional.pdf>
- **Dobarro, Viviana Mariel.** (2015) *El derecho del trabajo: principios generales e institutos fundamentales.* Recuperado de <http://derecho1 sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/El-Derecho-del-Trabajo-Principios-generales-e-instituciones-fundamentales3.pdf>
- **Manduti, Laura Cecilia.** (2012) *Exámen histórico y evaluación de la jurisprudencia de la Corte Suprema con respecto a la procedencia del recurso extraordinario.* Recuperado de <http://www.escuelamagistratura.gov.ar/opinion-justicia-salta.php?IdOpinion=17>
- **Mansueti, Hugo Roberto.** (2012) *Despido discriminatorio y Convenio 111 de la OIT.* Publicado en Microjuris Edición electrónica, recuperado de <https://www.estudiosallete.com/img/articulos/art-2012-3-DespidoDiscriminatorio-Mansueti-Microjuris.pdf>

- **C. S. J. N.** (1993) *La Riojana C.C.I.S.A. s/ Casación*. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/tribunal-superior-justicia-local-rioja-riojana-ccisa-casacion-fa93320031-1993-11-29/123456789-130-0233-9ots-eupmocsollaf>
- **C. S. J. N.** (2011) *Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo*.

**Fallo**

**CSJ**

**754/2016/RH1**

**Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto**

**Nuestra Señora de Loreto s/ despido.**

**Corte Suprema de Justicia de la Nación**

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

Considerando:

Que las cuestiones planteadas por la recurrente encuentran adecuada respuesta en el dictamen del señor Procurador Fiscal, a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir por razones de brevedad. Por ello, de conformidad con lo dictaminado, se hace lugar a la queja y al recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Notifíquese, acumúlese la queja al principal y devuélvase el expediente a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente.

VO--/

Buenos Aires, 10 de Junio de 2021

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

Considerando:

- 1º) Que los antecedentes de la causa se hallan adecuadamente reseñados en los puntos I y II del dictamen del señor Procurador Fiscal, a los que corresponde remitir en razón de brevedad.
- 2º) Que, tal como acertadamente señala dicho dictamen,

el recurso extraordinario es procedente en tanto el tribunal a quo prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio (punto III, párrafos 1 a 2 del dictamen, a los que también se remite). En efecto, la actora afirmó que la verdadera causa del distracto fue su aparición pública en un programa televisivo en el que se ventiló su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa demandada y señaló que ello constituía un trato discriminatorio en los términos del art.1° de la ley 23.592. A la hora de rechazar el recurso local, el superior tribunal sostuvo que esas alegaciones habían prescindido de los presupuestos fácticos que rodearon el despido, más precisamente, la oferta que se efectuara a la actora de conservación de la relación laboral con una modalidad de tareas diferente a la desempeñada hasta ese momento y el supuesto incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la empleada.

Ese modo de resolver omite por completo tratar el planteo de la actora y, por lo tanto, es arbitrario. Ello es así por dos razones. Por un lado, el tribunal a quo supone que el hecho de que el colegio hiciera una oferta de cambio de modalidad de tareas bajo apercibimiento de rescindir el vínculo descarta la existencia de un proceder discriminatorio. Esa suposición es dogmática y deja sin tratar el agravio de la recurrente, quien precisamente afirma que su aparición en un programa televisivo en el que se hizo pública su relación sentimental con un ex alumno, a la sazón mayor de edad, no puede conducir —ni directamente ni previa oferta de cambio de modalidad de tareas— a la rescisión de la relación laboral. El tribunal a quo debió examinar en consecuencia si, de acuerdo con las constancias de autos, el despido pudo haberse producido como resultado de dicha circunstancia prima facie discriminatoria y si, en tal caso, la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación (“Pellicori”, Fallos: 334:1387, y “Varela”, Fallos: 341:1106). Por otro lado, el tribunal a quo supone que la denuncia de incumplimiento de las obligaciones laborales de la actora efectuada por el colegio también descarta la existencia de un motivo discriminatorio. Ello es también dogmático y omite tratar adecuadamente el planteo de la empleada. En efecto, al contestar demanda, el instituto demandado sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo. Aclaró, de todos modos, que no se trató de una decisión discriminatoria por varias razones. En ese sentido, sostuvo respecto de la actora que “se le venía señalando desde hacía

tiempo, en distintas ocasiones y desde distintos sectores (dirección del colegio, representante legal, sus propios compañeros preceptores) que debía tener más cuidado y sobriedad en el estilo de su relacionamiento con los alumnos, su vestimenta, e incluso salidas fuera del colegio con los mismos”. También destacó que la demandante “evitaba presentar los casos de alumnos con problemas al gabinete psicopedagógico, demostrando un grado de sobreprotección e involucramiento que no guardaba el nivel de asimetría” requerido (fs. 15 de los autos principales). Agregó inmediatamente después que “en cuanto al evento público que menciona la demanda, la presencia de la actora en el mismo generó en la comunidad educativa una honda preocupación que no empalidece por las circunstancias de que quien aparecía como novio de la Sra. Caminos fuera ya ex alumno por haber egresado el año anterior, habida cuenta de que el hecho en sí constituye una exposición pública inadecuada e incompatible en relación a las funciones que cumple como preceptora” (fs. 15 vta). Como puede verse, según el propio colegio, la desvinculación obedeció a una combinación de motivos. Si bien algunos de ellos podrían contar como incumplimiento de obligaciones laborales en la medida en que existen pautas de conducta y de relacionamiento y deberes específicos cuyo cumplimiento el empleador puede legítimamente exigir —especialmente si se trata, como en el caso, de un colegio secundario—, el punto central para determinar si el despido pudo ser arbitrario consistía en establecer si la difusión de la relación sentimental de la actora con quien fuera un alumno del colegio tuvo también incidencia determinante en la decisión rescisoria y si, siendo ello prima facie discriminatorio, la empleadora logró probar que no lo fue. El tribunal a quo omitió examinar ese punto.

3°) Que lo anterior no implica desconocer la facultad constitucional de la empleadora de despedir sin causa. La garantía constitucional a la libertad de contratar incluye su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar (arts. 14 y 19 de la Constitución Nacional). La facultad de despedir sin causa, no obstante, reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio. En particular, si se denuncia que una circunstancia prima facie discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resulta ajena a toda discriminación y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que, de acuerdo a la prueba rendida, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio. La necesidad de establecer si hubo realmente

discriminación es crucial.

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

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

CSJ 754/2016/RH