



“DESPIDO DISCRIMINATORIO BASADO EN ASPECTOS DE LA VIDA PRIVADA. APLICACIÓN DE LA LEY 23.592 ”

Carrera: Abogacía

Alumno: Garay Joel Pablo Martín

Legajo: ABG10684

DNI: 32.977.585

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Laboral

FALLO:

CSJN APELACIÓN EXTRAORDINARIA - RECURSO DE QUEJA - “CAMINOS, GRACIELA EDITH c/ COLEGIO E INSTITUTO NUESTRA SEÑORA DE LORETO s/DESPIDO”, 2016.

SUMARIO

I. 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.

I. INTRODUCCIÓN

Antes de ingresar a mi carrera en la Universidad me interesó mucho el derecho laboral, por eso he optado por este caso que trata sobre un despido discriminatorio motivado en la valoración de aspectos de la vida privada del empleado, que no guardan relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo.

Estamos ante una sentencia arbitraria en un caso de discriminación en el marco de una desvinculación laboral. La corte sostuvo que la sentencia del TSJ había sido arbitraria ya que no se había dado respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio, que soslayaba considerar que existía un planteo serio sobre la existencia de una conducta discriminatoria del empleador que se ampara bajo su derecho constitucional de despido sin causa, derecho que no se desconoce, pero que reconoce límites en la ley 23.592 sobre actos discriminatorios.

II. ASPECTOS PROCESALES

A. PREMISA FÁCTICA

La actora se desempeñaba como preceptora en un colegio, inició demanda a fin de obtener la declaración de nulidad del despido sin causa dispuesto por su empleadora y la reinstalación en su puesto de trabajo, invocando que el acto extintivo de la relación laboral configuraba un acto discriminatorio. Sostuvo que el despido se produjo por la difusión pública de su relación de pareja con un exalumno de la institución educativa.

El instituto demandado, al contestar la demanda sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral porque tenía la potestad constitucional de hacerlo. Aclaró que no se trató de una decisión discriminatoria por varias razones, sostuvo respecto de la actora que “se le venía señalando desde hacía ya tiempo, en distintas ocasiones desde distintos

sectores (dirección del colegio, representante legal, sus propios compañeros) que debía tener más cuidado y sobriedad en estilo de su relacionamiento con los alumnos, su vestimenta e incluso salidas fuera del colegio con los mismos”. Destaca que la demandante “evitaba presentar los casos de alumnos con problemas al gabinete psicopedagógico, demostrando así un grado de sobreprotección e involucramiento que no guardaba el nivel de asimetría requerido”. En cuanto al evento público que menciona la demanda, la presencia de la actora en el mismo género en la comunidad educativa una honda preocupación que no empalidece por la circunstancia de que quien apareciera como novio de la Sra. Caminos fuera ya ex alumno, habida cuenta de que el hecho en sí constituye una exposición pública inadecuada e incompatible en relación a las funciones que cumple como preceptora. El distracto laboral obedeció a una combinación de motivos y fue el resultado de los propios actos de la empleada, en tanto habiendo sido advertida, en numerosas oportunidades, respecto de que no debía mantener una relación simétrica -sino asimétrica- con los estudiantes, desobedeció las directivas de su empleador e incumplió de ese modo los deberes a su cargo. Pese a esto la demandada no intentó rescindir el vínculo con justa causa, sino que le propuso conservar el cargo con una modalidad diferente a la que venía desarrollando, circunstancia que Caminos no aceptó; así como tampoco asumió el compromiso de modificar el modo de relacionarse con los alumnos, tal como le fuera solicitado por su empleador.

B. HISTORIA PROCESAL

El Superior Tribunal Provincia de Córdoba rechazó el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo, que había rechazado la demanda deducida por Graciela Edith Caminos para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral -dispuesto por la accionada y calificado por aquella como discriminatorio- la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes. Contra esa decisión la actora dedujo recurso extraordinario, que denegado, dio origen a la queja. La corte, con remisión al dictamen de la Procuración General de la Nación, hizo lugar a la queja, al recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada.

C. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La Corte, con remisión al dictamen de la Procuración General de la Nación, hizo lugar a la queja, al recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada, que se agregue

la queja al principal y vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte, por quien corresponda, un nuevo pronunciamiento. Señalo que el TSJ no había dado respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la resolución del litigio, soslayando considerar que existía un planteo serio sobre la existencia de una conducta discriminatoria del empleador, basado en que la desvinculación laboral había sido simultánea a la difusión pública de la relación sentimental de la actora con un exalumno de la escuela y a las reacciones negativas que este hecho había provocado en la comunidad educativa.

III. RATIO DECIDENDI

La Corte explicó que como acertadamente lo indica el dictamen de la Procuración General de la Nación, el recurso extraordinario es procedente en tanto que el tribunal prescindió dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la resolución del litigio. La actora afirmó que la verdadera causa del distracto fue la aparición pública en un programa en el que se ventilo su relación sentimental con un ex alumno de la institución donde trabajaba, señalando que ello constituía un acto discriminatorio en los términos del Art.1 de la Ley 23.592, el TSJ sostuvo que esas alegaciones habían prescindido de los presupuestos fácticos que rodearon el despido, la oferta laboral que se efectuará a la actora para la conservación de la relación laboral con una modalidad de tareas diferente a la desempeñada hasta ese momento y el supuesto incumplimiento de la obligaciones laborales por parte de la empleada.

Ese modo de resolver omitió tratar el planteo de la actora y, por lo tanto, es arbitrario, el tribunal supone que el hecho de que el colegio hiciera una oferta de cambio de modalidad de trabajo bajo apercibimiento de rescindir el vínculo descarta la existencia de un proceder discriminatorio. El tribunal debió examinar si, de acuerdo con las constancias de autos, el despido pudo producirse como resultado de la aparición pública de su relación sentimental, circunstancia a prima facie discriminatoria y si en tal caso, la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación (“Pellicori” y “Varela”). El tribunal también supone que la denuncia por parte del colegio de incumplimiento de las obligaciones laborales de la empleada también descarta un trato discriminatorio y omite tratar adecuadamente el planteo de la actora. Al contestar la demanda, la demandada sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora

porque tenía la potestad constitucional de hacerlo. El tribunal omitió examinar si siendo el despido a prima facie discriminatorio, la empleadora logró probar que no lo fue.

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 CN). La facultad de despedir sin causa, no obstante, reconoce sus límites en la Ley 23.592 y no puede encubrir un trato discriminatorio particularmente 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 que, de acuerdo a la prueba 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 lo 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 las sentencias.

En concordancia 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. Agréguese la queja al principal y vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte, por quien corresponda, un nuevo pronunciamiento.

HIGHTON de NOLASCO, MAQUEDA, LORENZETTI, ROSATTI (VOTO CONJUNTO) – ROSENKRANTZ (VOTO PROPIO, CONCURRENTE).

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL

ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

Para entender la decisión de la CSJN en este caso es necesario analizar la jurisprudencia y doctrina citada en el Dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos “Caminos, Graciela Edith el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, 2016, al que la corte nos remite, que con fundamento en el precedente CSJN, “Lloveras, Antonio Rodolfo c/ Administración Nacional de la Seguridad Social. Recurso de Hecho”, 16/08/2005, determinó que el TSJ al rechazar el recurso local se

limitó a mencionar la normativa aplicable, alude a pautas generales y omite por completo tratar el planteo de la actora, no abordó adecuadamente los agravios formulados, tornándola arbitraria. El tribunal desconoce los estándares vigentes para analizar supuestos discriminatorios en los términos de la ley 23.592, que debe interpretarse en consonancia con las normas constitucionales concordantes tales como el art.16 de la CN y los instrumentos internacionales de Derechos Humanos que integran el bloque de constitucionalidad como ya lo expresó la Corte en los fallos “Municipalidad de Laprida”, “Pellicori”; "Partido Nuevo Triunfo"; y “Álvarez”.

En el fallo CSJN, “Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires - Facultad de Ingeniería y Medicina s/ ejecución fiscal”, 01/01/1986, la corte expresó que el control de constitucionalidad de las leyes compete a los jueces, y en especial a la Corte Suprema, en los casos sometidos a su conocimiento en causa judicial, no limita su función en un modo negativo, de descalificar una norma por lesionar principios de la CN, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquéllas lo permita.

En el caso en análisis, como también se trató en el “Dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos S. 932XLVI, Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva S.R.L. y otros s/ amparo”, 24 de junio de 2013; en los fallos "Partido Nuevo Triunfo"; “Varela”, y en el caso CSJN, “Pellicori, Liliana S. c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, 15/11/2011, la corte se pronunció sobre la carga de la prueba en litigios en los que se controvierte el carácter discriminatorio de un acto, resultando suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, se presenten 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. El Tribunal tomó en cuenta, que el litigio ponía en juego el “ominoso flagelo” de la discriminación, cuya prohibición inviste el carácter de ius cogens, tal como ya lo había expresado en su precedente CSJN, “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA”, 07/12/2010, que las pautas probatorias que asentaba no sólo asistían a las presuntas víctimas de discriminación en tanto que litigantes, sino que también tendían a evitar el desaliento que un régimen procesal opuesto pueda generar en otras víctimas en trance de decidir si acudirán o no en demanda de justicia; y que dichas pautas tributaban al combate contra la impunidad, propiciando la repetición crónica de las violaciones de derechos humanos.

En “Álvarez” se resolvió que la ley 23.592 resultaba aplicable al ámbito del derecho individual del trabajo puesto que reglamenta directamente el principio de igualdad reconocido en el Art. 16 de la CN. Por otra parte, la voluntad individual y la libre contratación pueden ser sometidas a las exigencias establecidas por los artículos 14 y 17 de la Constitución Nacional teniendo en cuenta que el vínculo laboral supone, regularmente, una desigualdad entre las partes en desfavor del trabajador. Postura sostenida por la corte con fundamento en el Art. 19 de la CN; Art. 11 CADH; los fallos CSJN, “D.M.A. s/ declaración de incapacidad”, 07/07/2015”; CSJN, “Juan Bautista Sejean c/ Ana Maria Zaks s/ inconstitucionalidad del Art. 64 de la ley 2393”, 27/11/1986; CIDH, “Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) Vs. Costa Rica”, 28/11/2012; y CSJN, “Partido Nuevo Triunfo s/ reconocimiento - Distrito Capital Federal”, 17/03/2009, expresando que el Tribunal ha complementado el principio de igualdad mediante la aplicación de un examen más riguroso cuando se trata de clasificaciones basadas en criterios específicamente prohibidos (también llamados "sospechosos"). El derecho constitucional argentino contiene, en especial a partir de la incorporación de diversos tratados internacionales sobre derechos humanos, la prohibición expresa de utilizar criterios clasificatorios fundados en motivos de "raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social" (art. 1° de la CADH y art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). Por ende, la interdicción de la discriminación en cualquiera de sus formas y la exigencia internacional de realizar por parte de los Estados acciones positivas tendientes a evitar dicha discriminación deben reflejarse en su legislación, de lo cual es un ejemplo la ley 23.592, y también en la interpretación que de tales leyes hagan los tribunales.

Los aspectos de la vida íntima del trabajador no pueden acarrear consecuencias jurídicas en la relación de empleo, integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja y se encuentran reservadas a su fuero personal y deben quedar inmunes a la injerencia del estado y de los particulares, según expresó el “Dictamen de la Procuración General” la conducta del empleador que de algún modo restringe derechos del trabajador y que resulta motivada en aspectos de su vida privada, no guardan relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, puede configurar un trato discriminatorio comprendido en el artículo 1 de la ley 23.592, La norma sanciona conductas discriminatorias y en consecuencia todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el

pleno ejercicio sobre bases igualitarias los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la CN, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del art. 1 de la ley.

La Tesis de Grado “Despido discriminatorio: Nueva modalidad fraudulenta en la desvinculación laboral”, Agüero, Diego Horacio (2013). Repositorio de la Universidad Siglo XXI, versa sobre la carga probatoria del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, no bastando una mera alegación, sino que se debe acreditar la existencia de elementos que permitan considerar la posibilidad de un acto arbitrario de discriminación.

La LCT, regula determinados actos discriminatorios, por asignar consecuencias en la esfera contractual a actos que pertenecen a la vida privada, Arts. 172, 178, 180 a 183, entre otros, como se dijo en el Dictamen de la Procuración General de la Nación en autos, "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/despido", 13/11/2017. Se busca evitar que la empresa someta a su propio juicio el proyecto de vida de quien trabaja bajo su dependencia, la actividad de la empresa no puede utilizarse como excusa para la anulación de derechos constitucionales, arts. 65 y 68, LCT y fallo "Álvarez". Estos artículos, los principios protectorios y el principio de no discriminación laboral deben ser analizados a la luz de la LCT, “Ley de Contrato de Trabajo comentada”, Grisolia y Ahuad (2014) y el “Manual de Derecho Laboral”, Grisolia (2016).

Si bien los pronunciamientos de los tribunales provinciales que deciden acerca de la procedencia de los recursos extraordinarios de orden local, no son por principio susceptibles de revisión en la instancia del art. 14 de la ley 48, tal doctrina merece excepción cuando el examen de los requisitos de admisión se efectúa con injustificado rigor formal que traduce una decisión arbitraria máxime cuando ello conduce a ignorar la efectividad de un principio sustancial como el consagrado en el art. 31 de la Constitución Nacional, que demanda un control de constitucionalidad de las leyes, normas y actos, cuya custodia está depositada en el que hacer de todos y cada uno de los jueces, del dictamen de la Procuración General, citando los fallos CSJN, “Moslares, José Luis el Diario La Arena y otros s/ daños y perjuicios”, 24/04/2003; y en la Tesis de grado “La arbitrariedad de una sentencia que está a favor y en contra del Derecho Ambiental”, Julio, Magali Del Valle (2021). Repositorio de la Universidad Siglo XXI, desarrollado sobre el caso “Custet Llambí”, análisis sobre arbitrariedad de las sentencias, donde el Juez omite hacer lugar a todas las pretensiones interpuestas, por lo que se ve afectada y presenta recurso de revocatoria que es rechazado por el TSJ de la

provincia de Río Negro. El tribunal también realizó una valoración de las normas con un excesivo rigor formal, ignorando derechos constitucionales, encontrándonos con una sentencia arbitraria, y por defecto ante la violación de la garantía del debido proceso.

Es largo el recorrido que ha tenido la corte en cuestiones de arbitrariedad de las sentencias y el estandar probatorio de la discriminación desde “Pellicori” hasta “Caminos”, analizado en la nota a fallo “Arbitrariedad de sentencia y estándar probatorio de la discriminación, apuntes sobre la doctrina de la obligatoriedad de los precedentes de la Corte Suprema en materia de prueba de la discriminación desde ‘Pellicori’ a ‘Caminos’”, Héctor Omar García (2021).

V. POSTURA DEL AUTOR

Se entiende como derecho del trabajo al conjunto de normas que regulan las relaciones que surgen del contrato individual del trabajo, que tienen como fin principal proteger al trabajador defendiendo la continuidad de la relación laboral y establecer las condiciones mínimas de dicha relación contractual. Los principios del derecho del trabajo son reglas o pautas que tienen como objetivo proteger al trabajador en función de la desigualdad existente entre este y un empleador, lo que se pretende a través de estos principios es equilibrar en cierta medida estas desigualdades, acercando a las partes a una condición más pareja o de mayor igualdad, brindándole seguridad al trabajador, tanto desde el punto de vista económico como desde lo humano. Cuando hablamos del costado humano, nos referimos a la dignificación que implica tener un trabajo, sentirse útil, desarrollarse profesionalmente y cumplir objetivos.

Tiene que ver también con la protección de la dignidad de la persona, receptado igualmente en otros principios fundamentales como el de justicia social y el de no discriminación. La dignidad de la persona en el trabajo es un reflejo del concepto de trabajo decente. La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad y cualquier distinción, restricción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular, eliminar, restringir, alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, ya que muchas de las personas que sufren discriminación no se animan a recurrir a la justicia a reclamar por sus derechos dado que también son amenazadas con que de hacerlo nunca más conseguirán un empleo decente porque no se proporcionarán buenas referencias.

La Ley 20.744 desde su sanción incorporó normativa protectoria contra la discriminación que si bien regula diversas situaciones no abarca en su totalidad todos

los casos que se podrían dar, la Ley 23.592 ha generado debates sobre su aplicación al en el campo laboral, parte de la Doctrina interpreta que esta ley al no hacer referencia específica a las relaciones laborales no es de aplicación en dicho campo, ya que existe suficiente protección desde la propia Constitución Art.14; 14 bis; 16; 17; 43, en las leyes laborales especiales, como los Art. 17; 81; 172; 178; 181; 182; 187 de la LCT, los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, las recomendaciones de la OIT, entre otras. Otro sector de la Doctrina ha interpretado que sí es de aplicación a las relaciones laborales en virtud de lo que expresa en su Art. 1: "...sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional..."

A pesar de existir amplia regulación de protección laboral, el problema de la discriminación sigue existiendo y cambiando sus formas o modalidades, como formas del abuso del despido sin causa, figura que siendo derecho del empleador nos demuestra que las prácticas discriminatorias pueden surgir de la legislación, las políticas, o las medidas que se adopten en la práctica si son utilizadas abusivamente y sin tener en cuenta las verdaderas razones que motivan un despido.

En casos como el analizado, el despido sin causa es utilizado por la empleadora como una represalia aunque, el acto discriminatorio se produjo bajo figuras que tienden a encubrirlo. Tener que recurrir a la Corte Suprema, para establecer recién que al afectar el derecho de defensa de la recurrente y de manera errónea convalidar una decisión arbitraria del tribunal originario, no se hace más que vulnerar el derecho a trabajar, el derecho a formar pareja y expresarlo libremente, derecho a tener una vida privada y que esto no debe interferir en una relación laboral ya que no tiene ninguna relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo; admitiendo así bajo el uso indebido y arbitrario de una figura como lo es la del "despido sin causa".

En este sentido podemos considerar que frente al problema jurídico relevancia ante el cual nos encontramos, la Corte con los argumentos mencionados a los cuales adherimos, prioriza la tutela de principios fundamentales del derecho protectorio laboral, teniendo en cuenta la normativa vigente, el derecho a la dignidad, a la privacidad, y cómo se da en el caso analizado la posibilidad de elegir pareja libremente.

La Ley 23.592 establece un concepto amplio que comprende distintas variables de discriminación, incluyendo entre ellas, situaciones que se dan en el ámbito del derecho del trabajo. Quien se considere afectado en razón de cualquiera de las causales previstas en la referida norma deberá acreditar por un lado, tener las características que considera han motivado el acto impugnado y, por el otro que también se den en los

hechos, los indicios objetivos que fundamenten su ilicitud, la jurisprudencia ha avanzado en el concepto de la carga dinámica de la prueba en el proceso laboral, como la inversión de la carga probatoria cuando surjan indicios que permitan tener por presuntamente configuradas estas situaciones discriminatorias, poniendo en cabeza del empleador demostrar que el despido no tuvo una motivación discriminatoria.

Frente a un despido discriminatorio del trabajador no se debe dudar en emplear todas las herramientas que el ordenamiento legal vigente nos proporciona, esto es solicitar la nulidad del acto ilícito, pidiendo la reinstalación del trabajador despedido si fuera posible o bien optar por la reparación integral por los daños que le fueran ocasionados por el acto discriminatorio.

Por ello es que concuerdo que el problema es un claro ejemplo de arbitrariedad en la sentencia a quo, poniendo énfasis en la formalidad de la norma, pero en contradicción con los principios protectorios del derecho laboral, las normas que los regulan y las garantías fundamentales protegida en nuestra Carta Magna. Es imprescindible que los jueces puedan hacer una interpretación más acorde a los agravios planteados, con más celeridad y adecuados a los debidos procesos, pudiendo dar acertadas resoluciones, teniendo en cuenta que estamos frente a un derecho fundamental de las personas. Opino consecuentemente que es loable la determinación de la Corte Suprema de la Nación que hace lugar a la queja, declarando procedente el recurso extraordinario, y dejando sin efecto la sentencia apelada, tomando en consideración los planteos de la actora de que si efectivamente se trataba de un despido discriminatorio según constancias de autos, cosa que el TSJ pasó por alto en analizar.

VI. CONCLUSIÓN.

A modo de conclusión considero que es necesario que todos los operadores judiciales al momento de emitir sus sentencias lo hagan teniendo en cuenta los principios del derecho laboral, que como hemos visto a lo largo del presente análisis tienden a proteger a la parte más débil de la relación laboral, el empleado, en busca de poder equilibrar la relación que se da entre empleador y empleado, ya que esa es su finalidad y configura una exigencia jurídica que emana de nuestra CN.

Que si bien contamos con amplia normativa en materia laboral, a veces no resulta suficiente para poder lograr su objetivo, debiendo tomar en cuenta también el principio de la norma más favorable para el trabajador, como se establece en el Art. 9 de la LCT, que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales debe prevalecer la

más favorable al trabajador, o en la interpretación o alcance de la ley, o la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla deben decidir en el sentido más favorable al trabajador. Por eso es que consideramos acertada la aplicación de la Ley 23.592, en cuanto se dan todos los requisitos y condiciones para su aplicación, ante esta insuficiencia de legislación laboral en algunas circunstancias y al tratarse de este tipo de derechos que se encuentran amparados constitucionalmente.

Por lo expuesto entiendo que la decisión de la Corte representa una muy importante resolución en materia laboral, que ha tomado en consideración a la hora de analizar los hechos y las cuestiones que constaban en la causa, que los reclamos de la demandante estaban motivados en verdaderos actos discriminatorios, que fueron el origen de la ruptura de la relación laboral, y que las instancias anteriores no habían tenido verdaderamente en cuenta para poder dar una solución acorde al caso. Resultaría adecuado expresar, que la CSJN de forma acertada llegó a un fallo acorde a derecho y necesario para que los tribunales tomen en consideración al momento de decidir.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

A) LEGISLACIÓN.

- CADH, Ley 23.054, sancionada 1/03/1984.
- Constitución Nacional, Ley 24.430, sancionada 15/12/1994.
- Ley 23.592 sobre actos discriminatorios, sancionada 03/08/1988.
- Ley 20.744, Ley de Convenio de Trabajo, texto ordenado por decreto 390/1976.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Ley 23.313, sancionada 17/04/1986.

B) DOCTRINA.

- Agüero, Diego Horacio, 2013, *Despido discriminatorio: Nueva modalidad fraudulenta en la desvinculación Laboral* (Tesis de grado). Universidad Siglo XXI, Córdoba. Recuperado de <https://n9.cl/y1bt8>.
- Garcia, Héctor Omar, 2021, Arbitrariedad de sentencia y estándar probatorio de la discriminación, apuntes sobre la doctrina de la obligatoriedad de los precedentes de la Corte Suprema en materia de prueba de la discriminación desde “Pellicori” a “Caminos”, *Instituto de Derecho Social y del Trabajo*. Recuperado de <https://n9.cl/x68j3y>.
- Grisolia J. A. y Ahuad E. J., 2014, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Caba. Editorial Estudio.

- Grisolía, 2016, *Manual de Derecho Laboral*, Caba. Editorial Abeledo Perrot.
- Julio, Magali Del Valle, 2021, *La arbitrariedad de una sentencia que está a favor y en contra del Derecho Ambiental* (Tesis de grado). Universidad Siglo XXI, Córdoba. Recuperado de <https://n9.cl/p6zfy> .

C) JURISPRUDENCIA.

- CIDH, “ Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación In Vitro) Vs. Costa Rica”, 28/11/2012.
- CSJN, “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA”, 07/12/2010.
- CSJN, “D.M.A. s/ declaración de incapacidad”, 07/07/2015.
- CSJN, “Juan Bautista Sejean c/ Ana Maria Zaks s/ inconstitucionalidad del Art. 64 de la ley 2393”, 27/11/1986.
- CSJN, “Lloveras, Antonio Rodolfo, c/ Administración Nacional De La Seguridad Social, Recurso de Hecho”, 16/08/2005.
- CSJN, “Moslares, José Luis c/ Diario La Arena y otros s/ daños y perjuicios”, 24/04/2003.
- CSJN, “Municipalidad de Laprida C/Universidad de Buenos Aires - Facultad de Ingeniería y Medicina S/ ejecución fiscal”, 01/01/1986.
- CSJN, “Partido nuevo Triunfo s/ reconocimiento - Distrito Capital Federal, 17/03/2009.
- CSJN, “Pellicori, Liliana S. c/ Colegio Público de Abogados de La Capital Federal s/ Amparo”, 15/11/2011.
- Dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, 11/03/2019.
- Dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz SA s/ despido”, 13/11/2017.
- Dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos “S.932XLVI, Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”, 24/06/2013.