



¿Despido sin causa o despido discriminatorio encubierto?

C.S.J.N. (10 de junio de 2021) “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”

Carrera: Abogacía

Alumno: Richard Ordoñez

Legajo: VABG75814

DNI: 20.630.608

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Elección del método: Modelo de Caso.

Elección de la temática: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Sumario: 1. Introducción. 2. Aspectos procesales: a) Premisa fáctica. b) Historia procesal. c) Decisión del Tribunal. 3. Análisis de la *ratio decidendi*. 4. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. a) Estabilidad laboral docente. Diferencia entre escuelas públicas y de gestión privada. b) Despido discriminatorio. c) Derecho a la intimidad. d) La prueba en el proceso laboral. 5. Posición del autor. 6. Conclusión. 7. Referencias. a) Legislación. b) Doctrina. c) Jurisprudencia.

1. Introducción

Con la Revolución de mayo de 1810 llega la abolición de la esclavitud que, si bien no soluciona sustancialmente la vida laboral de indios y gauchos, pero marca de alguna manera el inicio de un largo camino a recorrer -tal vez un camino sin fin- hacia la regulación del trabajo en todas sus formas buscando no más ni menos que afianzar en la cotidianeidad el concepto de justicia social.

Con la aparición de algunos Códigos Rurales en 1826 que se expandían por América Latina se intenta regular lo compulsivo del trabajo que se hacía en cosechas y esquilas, como las máximas referencias de la mano de obra de la época. En nuestra Constitución de 1853 el trabajo es abordado de manera parcial, solo protegiendo la libertad del trabajo como derecho fundamental.

En los años del 1900, con la llegada del nuevo siglo, ya con el país compuesto en casi la mitad de la población por extranjeros, llegan y se generan ideas de trabajadores anarquistas, socialistas y aparece el sindicalismo en el país. Como consecuencia de la falta de normativa regulatoria y protectoria se realiza la primera huelga nacional, impulsada entonces por la dirigencia anarquista.

Dos años más tarde se presenta el anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo de Joaquín v. González, donde se propone revisar los contenidos de los contratos de trabajo. Asimismo, se empieza a hablar de “pisos mínimos salariales” y “proteger a los trabajadores”, como así también se reconocen los sindicatos como representantes legítimos. También se les instituye facultades para negociar en forma colectiva las tutelas laborales. Estos dos caminos que fueron vías de construcción del conjunto de protecciones e instituciones del mundo del trabajo, que sobreviven en nuestros días.

No fue sino hasta la sanción del artículo 14 bis de nuestra Constitución en 1957 que se enumeran, instituyen y protegen taxativamente los derechos de los trabajadores, inoculando a las distintas normativas, bastante dispersas y poco aplicadas el velo del derecho protectorio que muchos años después fueron plenamente regulados en nuestro Régimen de Contrato de Trabajo, Ley 20744, del año 1974. El espíritu del equilibrar las fuerzas a favor de la parte más débil del contrato, fue fundamental pilar de ésta norma, la cual con el tiempo y hasta nuestros días ha sufrido modificaciones adecuando a los nuevos tiempos y que indudablemente tendrá en breve otras transformaciones (Topet, 2016).

En este plexo está regulado el derecho al trabajo y el derecho a contratar como potestad del empleador. Y como faz negativa del derecho a contratar, el empleador tiene la facultad de no hacerlo o de despedir sin justa causa abonando las indemnizaciones que correspondiere. Ahora bien, esta potestad no puede vulnerar otros derechos, no puede encubrir, por ejemplo, un acto de discriminación como verdadera causal de la desvinculación.

En este contexto parece interesante analizar un caso particular que recorrió un largo camino procesal, que será el motivo que ocupará este trabajo. Aquí se estudiará el caso **“Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”** resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el año 2021.

Para resolver este caso, la Corte se enfrenta ante un problema de relevancia jurídica. Ello, en virtud de que el Tribunal debe resolver si una desvinculación laboral tuvo motivos discriminatorios -por lo que procede la aplicación del art. 1 de la Ley 23592- o si el despido se originó dentro de la potestad de extinguir el contrato de trabajo por voluntad de una de las partes, regulada por Ley 20.744.

La causa resulta interesante analizar, toda vez que se discute sobre el alcance de cláusula antidiscriminatoria de la Ley 23.592, en un caso de despido. El fallo representa un aporte jurisprudencial importante que delimita de alguna manera el despido arbitrario como potestad de la patronal, sin desconocer que el derecho a contratar consagrado por los arts. 14 y 19 de la Constitución Nacional posee una faz negativa que es el derecho a no hacerlo. Sin embargo, esta facultad que posee el empleador de despedir sin justa causa de ninguna manera puede vulnerar derechos fundamentales como el derecho a la intimidad, a elegir pareja libremente y a mostrarse con ella, al honor y a la igualdad ante la ley.

2. Aspectos procesales

a) Premisa fáctica

La Sra. Graciela Caminos -actora en la causa- se desempeñaba como preceptora en el Instituto Nuestra Señora de Loreto. Luego de haber hecho pública su relación de pareja con un ex alumno de la institución -mayor de edad- es despedida de su trabajo. Con el objeto de obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral -dispuesto por la accionada y calificado por aquella como discriminatorio-y la reinstalación en su puesto de trabajo, interpone demanda contra su empleadora.

El Tribunal Superior de la Provincia de Córdoba confirma el fallo de la Cámara del Trabajo que había rechazado la demanda. El máximo Tribunal Provincial señala que en el caso no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio en los términos del artículo 1 de la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios y que las circunstancias que rodean el despido obedecen a un incumplimiento de las directivas emanadas por el empleador. Insiste que el derecho invocado como fundamento de la pretensión -el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente- no se encuentra protegido por la cláusula antidiscriminatoria de la Ley 23.592. Argumenta, además, que la actora no había demostrado que, a sus compañeros de trabajo, en igualdad de circunstancias, se les hubiere permitido ejercer el derecho que alega vulnerado. Por ello puntualizó que no hubo un trato diferenciado entre la actora y el resto de los empleados.

El TSJ tuvo por acreditado que el distracto laboral fue consecuencia de los actos de la actora, toda vez que la institución educativa le había advertido en reiteradas oportunidades que no debía mantener una relación simétrica con los estudiantes, pero ella desobedecía las directivas del empleador e incumplía, de esa manera, los deberes a su cargo. Agrega que, pese a ello, la demandada no intentó rescindir el vínculo con justa causa, sino que le propuso conservar el cargo modificando su ámbito laboral bajo apercibimiento de despedirla, oferta que Caminos no aceptó.

La recurrente apela el fallo alegando que la decisión impugnada vulnera sus derechos al trabajo, a la igualdad, a la propiedad y al debido proceso, así como el derecho a peticionar y los principios de legalidad y supremacía constitucional. Sostiene que la interpretación que hace el TSJ de la Ley 23.592 desnaturaliza su propósito al imponerle la carga de acreditar que la demandada le hubiera concedido a algún compañero de trabajo ejercer el derecho a elegir pareja entre los ex alumnos del colegio.

Manifestó que se le impuso la carga de probar la discriminación cuando correspondía al empleador desvirtuar la sospecha planteada. Afirma que la causa real del

despido se debe a la publicitación del vínculo afectivo que mantenía con un ex alumno de la institución, más de 25 años menor, y no por falta de idoneidad, por obrar contrario a las directivas de la institución o por no aceptar una nueva modalidad de trabajo. Agrega que la demandada pretendió encubrir un despido discriminatorio, mediante la figura del despido sin causa, a fin de imposibilitarle su rechazo o impugnación.

De esta manera al Tribunal se le presenta un problema de relevancia jurídica que deberá resolver encuadrando el caso en un despido sin causa o en un despido discriminatorio.

b) Historia procesal

El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba rechaza el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Cámara del Trabajo que había rechazado la demanda de la Sra. Graciela Edith Caminos. Contra esa decisión la actora deduce Recurso Extraordinario Federal que fue denegado por el TSJ, por lo que la Sra. Caminos interpone Recurso de Queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

c) Decisión del tribunal

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en concordancia con lo dictaminado por el señor Procurador Fiscal, hace lugar a la queja, declara procedente el recurso extraordinario y revoca la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba.

3. Análisis de la *ratio decidendi*

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación encuadra el caso en un despido discriminatorio y descalifica el fallo del TSJ como arbitrario por haber omitido por completo tratar los agravios de la actora.

Para resolver como lo hizo, el Máximo Tribunal, por un lado, afirma que el *a quo* supuso 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; afirma que esa suposición es dogmática y deja sin tratar el agravio de la recurrente. Insiste que el TSJ debió examinar si 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.

Por otro lado, la Corte argumenta que el TSJ al suponer que la denuncia de incumplimiento de las obligaciones laborales de la actora efectuada por el colegio

también descarta la existencia de un motivo discriminatorio, también omite tratar adecuadamente el planteo de la empleada.

Por último, el Cimero reafirma que, 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 el hipotético caso que se sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el Tribunal debe asegurarse que ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio.

4. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

a) Estabilidad laboral docente. Diferencia entre escuelas públicas y de gestión privada

El art. 14 bis de la Carta Magna dispone, dentro de una cláusula de abrigo general al trabajo, que las leyes asegurarán la «estabilidad del empleado público». A diferencia de lo que ocurre con otras garantías y derechos también consagrados en el texto de la Constitución Nacional, el mencionado precepto goza de tanta claridad, que habilita prescindir de métodos exegéticos distintos a la literalidad de la norma para aprehender la voluntad del legislador (Zappino Vulcano, 2020).

Este precepto, infiere la imposibilidad de un despido sin causa justa a un empleado público y limita además al despido con causa a cumplimentar diferentes pasos procesales administrativos para legitimar el distracto. En este punto, resulta importante destacar que gran parte de la oferta educativa formal es impartida a través del Estado -conforme Ley 26206 Art. 4 y 12- y por ende la mayoría de los docentes en la Argentina gozan de la mencionada tutela. Sin embargo, en las escuelas de gestión privada esto no ocurre.

Es sabido que el Estado es el responsable de la planificación, organización y supervisión de todo lo pertinente a la educación obligatoria y órganos creados a tal efecto (Leyes 26.206, 26.075, 26.058, en Córdoba Ley Provincial de Educación 8.113, y específicamente para el área en donde se desarrolla el caso, Ley de Educación Privada N° 5.326, Estatuto de la Docencia Media y Superior). Sin embargo, en las escuelas de gestión privada la relación de empleo es privada y por ello se rige, fundamentalmente, por las reglas de la Ley de Contrato de Trabajo y los principios del derecho laboral.

Si bien en las mencionadas normas se establecen pautas de derechos y obligaciones de los docentes públicos y los privados, la relación laboral que se entabla en un caso y otro es diferente. En el caso de la docencia privada, esta relación se genera entre

el trabajador y el propietario del establecimiento, quedando regulados por la Ley 20.744 Régimen de Contrato de Trabajo. En tal supuesto el Estado queda excluido de la relación laboral, aún, cuando financie los salarios, bonificaciones sociales y contribuciones de los docentes que allí trabajen como es el caso de las escuelas subvencionadas por el Estado Provincial (Debanne, 2014).

Por esta razón, se les reconoce a las entidades patronales oferentes de servicios educativos privados la potestad de contratar -consagrado por los arts. 14 y 19 de la CN- y la prerrogativa del Derecho Privado que es el derecho a no hacerlo. Con lo cual se configura la legitimidad de despedir arbitrariamente, sin justa causa, cumpliendo con el resarcimiento indemnizatorio previsto en el Art. 245 de LCT.

No obstante ello, cabe aclarar en este punto que, en situaciones extraordinarias, el Estado puede coartar o regular esta potestad en protección de las fuentes laborales. Ejemplo de ello es el DNU 34/2019 sobre doble indemnización y sus prórrogas por la emergencia pública ocupacional que afectaba al país. También podemos mencionar el DNU 329/2020 sobre prohibición de despidos sin causa y sus prórrogas, a partir de la Ley de Emergencia Sanitaria N° 27541/20 por la pandemia del COVID 19.

Muchos fueron los casos que llegaron a los Tribunales para resolver acerca de la constitucionalidad de estas regulaciones extraordinarias como la causa “Yori, Melisa c/ ADECCO Argentina S.A. s/ medidas cautelares y preparatorias” resueltas en el año 2020 por la Cámara de Apelación en lo Laboral de Santa Fe. Esta sentencia ordena a una empresa a restituir en su puesto de trabajo a una empleada despedida durante la vigencia del DNU 34/2019.

Vemos, entonces que, si bien la Ley de Contrato de Trabajo reconoce la facultad del empleador de despedir sin justa causa, muchas veces estas facultades se encuentran limitadas como, por ejemplo, por la Ley 23.592 de actos discriminatorios o por reglamentaciones extraordinarias como las mencionadas *up supra*.

b) Despido discriminatorio

La Ley 23.592 define a la discriminación, en el art. 1, como aquellos «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».

En este punto es importante destacar que, si bien la norma enumera algunas motivaciones especialmente prohibidas, estas no son taxativas. Tal como lo afirma la

Corte Suprema en el fallo en estudio, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos históricamente excluidos, no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que estipula la ley. Todo tratamiento arbitrario que tenga por objeto impedir, obstruir o restringir o menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio.

En ese mismo sentido entendió la Corte en un caso sobre despido por matrimonio tramitado en autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” resuelto en septiembre de 2020. En aquella oportunidad, el Máximo Tribunal recordó que la propia LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación a los trabajadores. Si bien no se desconoce la facultad del empleador de despedir sin justa causa, pero de ninguna manera se puede esconder bajo esta figura motivos discriminatorios.

Otro antecedente jurisprudencial vinculado a la temática es el caso “S. M. E. c/ UPOPCN s/ daños y perjuicios” resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En este caso se juzga como discriminatorio un despido efectuado en forma casi inmediata tras conocerse que el trabajador demandante padecía una enfermedad infecto contagiosa estigmatizada.

Como se puede observar, existen muchísimos supuestos de discriminación, por lo que sería imposible enumerarlos en una norma. Con este recorrido jurisprudencial queda claro que cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en la valoración de aspectos de su vida privada que nada tengan que ver con sus obligaciones laborales, puede configurar un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592.

c) Derecho a la intimidad

Siguiendo a Scanavino (2012) podemos afirmar que el derecho a la intimidad corresponde al ámbito más íntimo de la persona, a su personalidad, a sus intereses, al ámbito psicológico e inconmensurable del individuo, sus valores tanto morales como religiosos, orientaciones ideológicas y sus sentimientos. Este, se encuentra fuera del alcance de los intereses público o privado y constituye la zona de reserva, sin intromisiones, de ninguna clase.

Este derecho se encuentra consagrado por la Constitución Nacional -art 19-, por la Declaración Universal de Derechos Humanos -art. 12- y por el Pacto de San José de Costa Rica; ambos con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994. También está regulado en el art. 53 del CCCN. Integra la esfera de los derechos

personalísimos, entendidos como «las prerrogativas de contenido extrapatrimonial, inalienables, perpetuas y oponibles erga omnes, que corresponden a toda persona por su condición de tal, desde antes de su nacimiento y hasta después de su muerte» (Rivera, 2010, p. 681).

La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación de un derecho fundamental como lo es el derecho a la intimidad. Resulta evidente que este derecho posee una especial implicancia al ser invocado por un trabajador por la situación de desventaja de poder en que se halla en la relación social. Allí la intimidad y la privacidad precisan de un resguardo especial en aras a la protección de la dignidad humana (Oppel, 2021).

En ese orden de ideas, el colegio demandado en el fallo analizado, de ninguna manera podía despedir a la trabajadora por mantener una relación sentimental con un ex alumno de la institución. Este hecho forma parte de la vida privada de la preceptora, y no interfiere con sus obligaciones laborales.

d) La prueba en el proceso laboral

En relación a la prueba, en el proceso laboral es habitual observar la desigualdad existente entre las partes. Muchas veces la dificultad probatoria que tiene el trabajador al momento de reclamar sus derechos lo limita, y esta circunstancia termina siendo funcional al empleador desvirtuándose el sujeto beneficiario la protección del derecho del trabajo. Por ello la importancia de que los operadores jurídicos ponderen el principio protectorio que tiene como espíritu la equiparación de fuerzas en una relación que se presume desfavorable a la parte más débil.

Una de las soluciones planteadas por la jurisprudencia y la doctrina para superar las dificultades probatorias, es la aplicación del principio de la carga dinámica de la prueba. El mismo establece la modificación sobre quien recae la carga probatoria, debiendo colocar la carga respectiva en manos de la parte que se encuentre en mejores condiciones técnicas, profesionales o fácticas para producirla, indistintamente sea actor o demandado.

Tanto el principio de la carga dinámica de la prueba en el proceso laboral como el principio *in dubio pro operario* (ante la duda siempre la presunción es a favor del trabajador), son derivaciones del principio protectorio cuyo fin último es lograr una igualdad real de las partes dentro del proceso (Serrano Alou, 2009).

Bajo estas premisas, se coincide con la resolución de la Corte Suprema en el fallo en estudio. El Cintero, haciendo suyas las palabras de Procurador, entendió que el Tribunal provincial se equivoca al imponerle a la trabajadora la carga de acreditar que el trato recibido fue disímil del que la empleadora les habría otorgado a otros empleados en las mismas circunstancias. La imposición de esa prueba resulta absurda, no sólo porque es improbable que la actora pueda acreditar una situación idéntica a la suya, sino además porque si la conducta impugnada expresara una política de la institución dirigida a inmiscuirse en aspectos de la vida íntima de todos los trabajadores, nada de ello alteraría su naturaleza discriminatoria.

5. Posición del autor

Como ya se adelantó, para resolver el caso, el Máximo Tribunal se enfrentó ante un problema de relevancia jurídica. La Corte debió resolver si la desvinculación laboral obedeció a motivos discriminatorios por lo que procede la aplicación del art. 1 de la Ley 23592 o si el despido se originó dentro de la potestad de extinguir el contrato de trabajo por voluntad de una de las partes, regulada por Ley 20.744.

Me parece adecuado, acertado y ajustado a derecho-de acuerdo a lo expresado en los considerandos- que la Corte Suprema de Justicia de la Nación encuadre el caso en un despido discriminatorio. El Tribunal tuvo por acreditado que la demandada había realizado actos que inducen a la presunción de discriminación que no pudo desvirtuar. Sobre todo, por la coincidencia temporal del distracto con la aparición pública en un programa televisivo donde la actora comunica su relación con un ex alumno de la escuela donde ella se desempeñaba como preceptora.

Esta decisión inscribe un gran aporte a la jurisprudencia dado que pone un límite objetivo a que la potestad de las personas de despedir sin causa, cuando intentan encubrir un despido discriminatorio. En ese sentido, la Corte reafirmó el deber de los tribunales de asegurarse que, cuando se sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio.

Respecto a los actos de la demandada que hacen presumir despido discriminatorio podemos resaltar que todos se dieron temporalmente ligados a la publicación de la relación amorosa con el ex alumno de la institución en el programa televisivo: los apercibimientos orales supuestos incumplimientos laboral, su diferenciación en la simetría del trato con los alumnos, así también la oferta de cambio de tareas laborales manteniendo el vínculo contractual, pero alejándola del trato con los habitual con sus

alumnos y de alguna manera escondiendo u ocultando, tanto la subsistencia del contrato como a la propia trabajadora, a lo que la actora se negó. Este acto de ocultamiento, a mi entender, configura otro indicio que conduce a la presunción de que hubo causales no expresas que favorecen los fundamentos de la CSJN.

No existe normativa alguna que limite la posibilidad de elegir pareja libremente y mostrarse con ella, conservando su honor e igualdad ante la ley, siendo ambos mayores de edad, accediendo libre y voluntariamente a una relación de este tipo. Ni siquiera existiendo un vínculo preceptora-alumno anterior al momento de la relación, y una diferencia de edad que irrumpe contra los paradigmas y estereotipos sociales, máxime tratándose de un ambiente conservador como es el de las Escuelas Confesionales Católicas y que la persona en cuestión sea mujer, lo que ahonda aún más en la faz subjetiva de la situación.

Otra de las razones que fundamentan mi posición, es que el Tribunal Superior de Justicia deduce que la carga de la prueba correspondería a la actora y no a la demandada, desconociendo uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, que es el Principio Protectorio y en particular la Teoría de las Cargas Dinámicas de la Prueba. Y en este caso sería impensado que la actora pudiera encontrar un caso similar en su ámbito laboral -relativamente pequeño y atravesado por paradigmas sociales conservadores- donde se hubiera éste tratado de manera diferente, o bien no se le hubiera permitido ejercer a otro par el derecho que ella alega vulnerado. En definitiva, ante la imposibilidad de encontrar tal situación, debió ser la demandada quien probara la inexistencia de dicho móvil como el verdadero motivo de la desvinculación.

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...” Así comienza el Artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, así de importante y determinante es el Derecho del Trabajo para nuestro sistema normativo, compuesto también por diferentes Pactos Internacionales con supremacía constitucional y principios que protegen al lado débil de la relación laboral, tutelando al trabajo para asegurar el mejor escenario posible de cercanía a la justicia social.

Es por todo ello que este fallo sienta tan importante precedente jurisprudencial y echa luz a otras situaciones de tenor similar donde el empleador, haciendo uso indebido o abusivo de la potestad de extinguir contratos de trabajo, utiliza esta figura como herramienta para encubrir reales motivos discriminatorios. Por eso, el desafío de los

operadores de justicia será examinar detenidamente los casos traídos para su resolución en procura de garantizar el cumplimiento de derechos fundamentales.

6. Conclusión

Luego de que la causa atravesara varias instancias procesales, el caso llega a la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En esta instancia, el máximo Tribunal resuelve un problema jurídico de relevancia toda vez que se discute si la desvinculación laboral obedeció a motivos discriminatorios, o si el despido se originó dentro de la potestad de extinguir el contrato de trabajo por voluntad de una de las partes.

El Máximo Tribunal, a instancias y en concordancia con el dictamen del Procurador Fiscal -quien entiende que el caso admite su tratamiento ya que hubo cuestiones procesales de rigor que no se cumplieron- afirma que la demandada habría realizado actos que inducen a la presunción de discriminación y que, al no haber probado esta lo contrario, el caso encuadra en un despido discriminatorio. La Corte sostiene también que el Tribunal *a quo* omitió por completo tratar el planteo de la actora y por lo tanto es arbitrario. Insiste, asimismo, que las motivaciones que enumera la Ley 23.592 no son taxativas y que no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley.

Felizmente, a mi entender, la decisión fue a favor de la pretensión de la actora por los motivos ya descriptos; estos tienen que ver con la temporalidad del distracto con su exposición pública en el programa televisivo y una serie de actos de la demandada hacia la actora que presumían trato diferenciado y discriminatorio. Se recuerda, en este punto, que la actora rechaza la oferta que le realiza la demandada de trabajar lejos del alumnado a su cargo; esto, claramente, hubiese configurado el ocultamiento de la propia persona a los ojos de la comunidad educativa, afectando su dignidad.

Es dable destacar que más allá del límite objetivo al despido sin causa, esto es, de no encubrir con esta potestad motivos discriminatorios, esta manda judicial realiza un aporte en un sentido más amplio, de manera social, que impacta favorablemente hacia credibilidad en la justicia. En ese orden, contribuye a la garantía constitucional del debido proceso, porque el recorrido de la causa no se agotó en los primeros fallos controversiales y encontró justamente en el proceso, y sobre todo en la perseverancia y en la convicción de la búsqueda de justicia, un remedio para una resolución finalmente favorable.

7. Referencias

a) Doctrina

- Debanne, R. (2014). *Manual de normativa y legislación escolar de la provincia de Córdoba para el Nivel Medio*. Segunda edición corregida y actualizada. Editorial Espartaco Córdoba.
- Di Lella, G. (2021). *La dignidad humana: reflexiones acerca de su interpretación*. MicroJuris. Cita online: MJ-DOC-16368-AR | MJD16368.
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: ES. Marcial Pons.
- Oppel, N. (2021). *Derecho a la privacidad e intimidad en el marco de las relaciones de trabajo y la incorporación de tecnologías*. MicroJuris. Cita online: MJ-DOC-16315-AR||MJD16315.
- Rivera, J. *Instituciones de Derecho Civil*. Parte general, 5ª ed. actualizada, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2010, t. I, p. 681.
- Scanavino, F. (2012). *Derecho a la intimidad vs Derecho a la información. Antagonismo o complementariedad*. Id SAIJ: DACF120207.
- Serrano Alou, S. (2009). *La prueba en el proceso laboral a la luz del principio protectorio y la facilitación de la prueba. In dubio pro operario, inversión de la carga de la prueba y carga dinámica de la prueba*. MicroJuris. Cita online: MJ-DOC-4438-AR | MJD4438.
- Topet, P. (2016) *Breve historia del derecho del trabajo en la República Argentina*. Recuperado de: https://www.academia.edu/24286585/Topet_Breve_historia_del_derecho_del_trabajo_en_la_Republica_Argentina_1
- Vidal, V. (2021). *Algunas reflexiones a partir del fallo «Caminos» de la CSJN*. MicroJuris. Cita online: MJ-DOC-16270-AR | MJD16270.
- Zappino Vulcano, V. (2020). *La estabilidad del empleado público. Breves nociones y evolución jurisprudencial*. MicroJuris. Cita online: MJ-DOC-15433-AR||MJD15433.

b) Jurisprudencia

- C.S.J.N. (10 de junio de 2021) “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”.
- C.S.J.N. (24 de septiembre de 2020) “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (14 de mayo de 2014) S. M. E. c/ UPOSPCN s/ daños y perjuicios.

Cámara de Apelación en lo Laboral de Santa Fe (23 de octubre de 2020) “Yori, Melisa c/ Adecco Argentina S.A. s/ medidas cautelares y preparatorias”.

c) Legislación

Constitución de la Nación Argentina. [Const.]. (1994). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Congreso Argentino. (2014). Código Civil y Comercial de la Nación [Ley N° 26.994]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=235975>

Congreso Argentino. (1976). Régimen de Contrato de Trabajo. [Ley 20.744]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Congreso Argentino. (1988) Actos Discriminatorios. [Ley 23.592]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Congreso Argentino. (2016). Ley de Educación Nacional. [Ley 26.206]. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/educacion/validez-titulos/glosario/ley26206>

Congreso Argentino. (2005). Educación. [Ley 26.075]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/112976/norma.htm>

Congreso Argentino. (2006) Ley de Educación Técnico Profesional [Ley 26.058]. Recuperado de: <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2012/10/ley-26058.pdf>

Legislatura de la Provincia de Córdoba (1991) Ley de Educación. [Ley 8.113] Recuperado de: <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/legislacion/provincial/Ley%208113%20Provincial%20%20de%20Educacion.pdf>

Legislatura de la Provincia de Córdoba (1972) Ley de Educación Privada. [Ley 5.326] Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-5326-123456789-0abc-defg-623-5000ovorpyel>

El Presidente de la Nación Argentina en acuerdo general de Ministros (2019). Emergencia Pública en Materia Ocupacional. [Decreto 34/2019]. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-34-2019-333435>

El Presidente de la Nación Argentina en acuerdo general de Ministros (2020). Emergencia Pública. Prohibición de Despidos [Decreto 329/2020]. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-329-2020-335976>