



Trabajo Final de Graduación

**LA IGUALDAD FRENTE A LOS DESPIDOS LABORALES**

Fallo seleccionado: Corte Suprema de Justicia de la Nación. CSJ 754/2016/RH1.

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

(10-06-2021)

NOTA A FALLO - DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Hugo Javier Gomez

Abogacía

2022

## Sumario

**I-** Introducción. **II-** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III-** Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia. **IV-** Análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V-** Postura del autor. **VI-** Conclusión. **VII-** Referencias bibliográficas. **i-** Doctrina. **ii-** Legislación. **iii-** Jurisprudencia.

### I. Introducción

El artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional establece que el trabajo goza de la protección de las leyes, asegurando al trabajador diversas garantías, entre ellas, la protección contra el despido arbitrario. Es importante considerar a este respecto que “detrás de todo despido arbitrario o falta de causa, yace un acto antijurídico y discriminatorio, con prescindencia de la existencia del móvil discriminatorio, ya expreso, ya oculto detrás del despido sin causa” (Medina, 2012, pág. 1).

En este contexto, en el año 2021, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos caratulados “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” debió resolver un conflicto judicial en donde una mujer fue despedida de su puesto de trabajo en un colegio por darse a conocer, en un programa de televisión, que mantenía una relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa. Es por esto que la trabajadora demandó a dicha institución por considerar que el despido sufrido fue discriminatorio.

En este caso se presenta un *problema jurídico de relevancia*. Según Moreso y Vilajosana (2004), el mismo se da en aquellas situaciones en las que hay una indeterminación de la normativa aplicable al caso concreto. En la situación jurídica analizada, la Corte se vio comprometida a determinar si la normativa aplicable era la Ley N°20.744 de Contrato de Trabajo o la Ley N°23.592 antidiscriminatoria. Incliniéndose por esta última por lo que de este modo decidió hacer lugar al reclamo de la actora.

Lo relevante de este caso, de este fallo y de este análisis es que permiten observar y hacer un análisis crítico de las diversas aristas jurídicas que pueden plantearse frente a la potestad concedida a los empleadores denominada *despido sin causa*.

A continuación, se analizará la premisa fáctica, la historia procesal y la decisión del Tribunal a los fines de contextualizar el caso, lo que dará lugar al estudio de la *ratio*

*decidendi* de la sentencia. Posteriormente, se hará un análisis conceptual de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales para con ello abordar a la postura del autor.

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

Graciela Edith Caminos es una docente que fue despedida tras su aparición pública en el reality show televisivo “Operación Triunfo”, en donde se expuso que mantenía una relación sentimental con un joven más de 25 años menor que ella y que, a su vez, era egresado de la institución educativa donde trabajaba. Es por esto que la mujer señaló que el proceder del colegio fue discriminatorio en los términos del artículo 1 de la ley N°23.592.

En virtud de lo expuesto, la docente demandó a su empleador y, ante esto, la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba rechazó la demanda que tenía por objeto la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral, la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones. Luego, el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba declaró inadmisibile el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Cámara del Trabajo. Por lo que el caso llegó a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien revocó la sentencia apelada.

## **III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia**

Los ministros de la CSJN Carlos Rosenkrantz, Ricardo Lorenzetti, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti y Elena Highton coincidieron con el dictamen brindado por el procurador Víctor Abramovich, quien sostuvo que el tribunal a quo prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio y que afectó el derecho de defensa de la recurrente convalidando la decisión sobre el fondo del asunto y dejando firme una interpretación de la ley 23.592 que frustra el remedio federal invocado y la garantía de igualdad y no discriminación.

Rosenkrantz, en un voto concurrente, opinó que para determinar si el despido pudo ser arbitrario era necesario 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 la empleadora logró probar que no lo fue, pero destacó que TSJ de Córdoba no examinó ese punto.

De este modo, puede afirmarse que la base de la resolución de la Corte fue la consideración de que cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en la valoración de aspectos de su vida privada que no guardan relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo, puede configurar un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592.

Así, se hace ostensible que la Corte resolvió respecto del problema jurídico de relevancia presentado en el caso puesto que determina que la legislación aplicable al caso es la mencionada ley antidiscriminatoria.

#### **IV. Análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

La situación jurídica presentada, tal como ya fue expuesto, giró en torno a la legislación laboral y antidiscriminación. Respecto de la primera, en nuestro país se permite la desvinculación laboral sin causa justificada. Sin embargo, en ese caso, el empleador tiene la obligación de indemnizar al trabajador por antigüedad, lo que se halla previsto en el artículo 245 de la LCT. En cuanto a la segunda legislación, más exactamente la Ley N°23.592 expresa que quien arbitrariamente impida, obstruya o menoscabe el ejercicio de los derechos y garantías fundamentales de la Constitución, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización. En esta situación, si se demuestra que el dependiente fue despedido de su puesto de trabajo con motivaciones discriminatorias, el mismo puede solicitar la reincorporación a sus tareas (Grisolia, 2016).

Por otra parte, el mismo autor citado expresa que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, reconoce el derecho a la estabilidad laboral. Es decir, todos los trabajadores tienen derecho a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea este a plazo determinado o indeterminado.

En consonancia con lo precedente, es importante mencionar que, si bien la ley de contrato de trabajo admite que el empleador pueda extinguir el vínculo laboral aun sin

causales determinadas, esto no lo habilita a desvincular a sus trabajadores mediante un despido con connotaciones discriminatorias (Noble, 2016).

De este modo, emerge el principio de igualdad reconocido en nuestra Carta Magna. Dicho principio, implica que todos los habitantes del Estado sean tratados de la misma manera siempre que se hallen en las mismas condiciones y circunstancias. Es decir, la igualdad exige el mismo tratamiento a quienes se encuentran en análogas situaciones, de manera que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se les concede a otros en iguales circunstancias (Zarini, 1999).

En esta misma línea de ideas, puede decirse que la discriminación en general es una distinción en la que el parámetro utilizado para llevarla a cabo es arbitrario o injustificado (Castro, 2004). Mientras que para definir a la discriminación laboral será pertinente lo dicho en el convenio 111 de la OIT (1958) en donde la misma fue referida como cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, entre otras, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, en el empleo y la ocupación.

En cuanto a lo jurisprudencial, fue fundamental hacer un estudio exhaustivo. De allí, se destaca principalmente el fallo “Álvarez C/ Cencosud” (2010) en donde fue declarado nulo un despido por lo que el acto se tomó por no producido y así, los efectos debieron restablecerse al estado anterior.

El otro fallo destacable en el estudio de precedentes jurisprudenciales es el de “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s. Amparo”, Fallos 334:1387 (15/11/2011). Allí se estableció que 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 resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá 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.

## **V. Postura del autor**

En virtud de todo lo expuesto hasta aquí es posible opinar que la resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación no solo ha sido justa, sino que también ejemplificadora sentando jurisprudencia en un caso en el que quizás podría haber pasado como estrictamente laboral. No obstante ello, los sentenciantes en su rol de custodios de la Constitución, hicieron prevalecer el principio de igualdad reconocido expresamente en ella.

De esta manera, la CSJN consideró oportuna para ser aplicable al caso concreto a la ley N°23.592, dando al mismo tiempo respuesta al problema jurídico de relevancia detectado en el caso. En este sentido, también se cree adecuada la aplicación de la mencionada norma por ser congruente con el citado principio de igualdad según el cual también la discriminación está prohibida.

Es así que en la presente se hace un verdadero reconocimiento a los jueces que resolvieron en este caso por considerarse que en su labor ponderaron la dignidad de las personas, no solo de la actora, sino también de todos los trabajadores en iguales o similares situaciones. Se cree, además, que el fallo analizado en la presente es ejemplificador por hacer primar el respeto a las personas sin distinción de raza, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, origen social, etcétera.

Finalmente, resulta fundamental en esta instancia hacer alusión también a que cuando la demandada tuvo oportunidad de demostrar que el despido en contra de la señora Caminos no contenía connotaciones discriminatorias, nada probó al respecto y así fue como con esa ausencia probatoria no fue posible revertir la presunción de despido discriminatorio basado en la relación sentimental y privada de la actora. De esta manera y por lo expuesto es que se insiste en la ponderación de la sentencia, del rol de los jueces e incluso de este trabajo que analiza esta situación a la luz de los valiosísimos derechos humanos.

## **VI. Conclusión**

En la presente nota a fallo se estudió la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos caratulados “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto

Nuestra Señora de Loreto s/ despido” (10-06-2021). En el caso que da lugar a dicha sentencia se detectó un problema jurídico de relevancia por el que la CSJN determinó que la normativa aplicable era la Ley N°23.592 antidiscriminatoria.

Tanto el fallo como el análisis que se hace del mismo en el presente poseen inmensa relevancia a razón de que permiten observar y hacer un análisis crítico de las diversas aristas jurídicas que pueden plantearse frente a la potestad concedida a los empleadores de despedir sin causa. Así, se considera que la Corte resolvió de manera correcta aplicando el derecho de igualdad reconocido por nuestra Carta Magna, lo que hace al fallo ejemplificador en relación a los despidos discriminatorios, a los derechos laborales y a la dignidad de las personas.

## **VII. Referencias bibliográficas**

### **i. Doctrina**

Castro, J. (2004). Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-65173.html>

Grisolia, J. (2016). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires. Ed.: Abeledo Perrot.

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). Introducción a la teoría del derecho. Madrid, ES: Marcial Pons.

Noble, H. (2016). Despido discriminatorio. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social. Disponible en: <http://p8000268.ferozo.com/formosa-2016/noble.despido%20discriminatorio.pdf>

Medina, G. (2012). El despido incausado como acto discriminatorio. ANALES N° 43 - Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales. U.N.L.P.

Zarini, H. (1992). Derecho Constitucional. Ed.: Astrea. Bs. As.

### **ii. Legislación**

Constitución de la Nación Argentina

Ley N°23.592, 03/08/1988. Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales Medidas Contra Actos Discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N°20.744, 13/5/1976. Régimen De Contrato De Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

### **iii. Jurisprudencia**

Corte Suprema de Justicia de la Nación. CSJ 754/2016/RH1. “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” (10-06-2021).

CSJN. “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.” (7/12/2010).

CSJN. “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s. Amparo”, Fallos 334:1387. (15/11/2011).