

**UNIVERSIDAD
SIGLO**

La educación evoluciona



DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO LABORAL.

**La Adecuada Interpretación Constitucional, Aplicada en la Ley de
Actos Discriminatorios.**

Carrera: Abogacía.

Nombre y apellido: Mauricio Abel Fuentealba.

Legajo: Abogacía- VABG100942.

Fecha de entrega: 26/06/2022.

Modulo: Entregable 4.

Nombre de tutor: Sofía Díaz Pucheta.

Fallo: “CAMINOS, GRACIELA EDITH C/ COLEGIO E INSTITUTO NUESTRA SEÑORA DE LORETO S/ DESPIDO”. Fecha de la sentencia: 10 de junio de 2021 / CSJ 754/2016/RH1.

Jueces decisores: ROSENKRANTZ Carlos Fernando, HIGHTON Elena Inés, MAQUEDA Juan Carlos, LORENZETTI Ricardo Luis y ROSATTI Horacio.

Sumario: 1. Introducción. 2. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. 3. Ratio decidendi. 4. Análisis de doctrina, jurisprudencia y comentarios. 4.1. Concepto discriminatorio en el ámbito de la relación laboral. 4.2 La carga probatoria en relación a los actos discriminatorios. 4.3. El alcance interpretativo de los actos discriminatorios, impuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. 4.4. Comentarios del autor. 5. Conclusión 6. Bibliografía.

1. Introducción.

Cuando se analizan los derechos fundamentales en el mundo del trabajo, se pueden observar notorias falencias a la hora de su aplicación. Esto implica no lograr tutelar con el alcance de equidad e igualdad, que se pregona en la Constitución Nacional.

En este mismo contexto Grisolia (2016) expresa, el fin más inmediato de éste es; “proteger a los trabajadores, actuando como una herramienta, para igualar a trabajadores y empleadores, generando desigualdades para compensar diferencias preexistentes” (pág. 19).

Para subsanar esa desigualdad, el derecho laboral logró imponer los Principio Protectorio, así como el de “No discriminación” entre otros. Las normas y los pactos internacionales otorgaron dignidad y estatus a la masa trabajadora, colocándolo en un plan de igualdad, luego de un largo proceso histórico de luchas, en un entorno de mucha hostilidad laboral.

También Napoli, Rodolfo (1969) explica el objetivo de la ley de contrato de trabajo, diciendo:

“Tiene como fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí, y las de éstas y aquellas con el Estado con un fin de tutela y colaboración” (pág. 39)

Encontramos en la ley fundamental (Constitución Nacional) la garantía de libertad de contratar, teniendo su correlato en su aspecto negativo de la libertad de no contratar y por ende, ubicamos también el despedir sin causa que reconoce su límite; en la ley 23.592 al no poder encubrir con dicho acto, un trato discriminatorio (“Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido., pág. conciderando N° 3) .

Los motivos del discriminador son importantes para juzgar su conducta y para descubrir los motivos ocultos de ésta, pero son las consecuencias de su acción, el perjuicio que ésta causa en la víctima —incluida la humillación—, lo que vuelve intolerable como tal la discriminación (González, 2006, pág. 80).

La importancia jurídica del presente caso “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” impondrá jurisprudencia, de manera que ayudará a analizar el impacto que tiene en el ámbito laboral, el art. 1 la ley 23.592. Sanciona los actos discriminatorios por cualquier índole, otorgando la posibilidad de dejar sin efecto la rescisión de un contrato cuando se torna discriminatoria.

Además, el fallo permite interpretar los límites que el tema en cuestión ofrece a partir del principio protectorio del cual se deriva la no discriminación, el trato equitativo e igualitario y las acciones privadas de las personas entre otros y, protegidos todos ellos por los arts. 14 bis, 16, 18 y 19 de la Constitución y por los respectivos pactos internacionales constitucionalizados a través del art 75 inc 22.

El despido discriminatorio se llevó acabo luego de que se hiciera público, a través de un programa televisivo, la relación sentimental entre la preceptora del colegio Nuestra Señora de Loreto y un exalumno de la institución. El instituto educativo actuó de forma arbitraria y discriminatoria, despidiendo a su preceptora por motivos de su vida privada.

El fallo mencionado presenta un problema jurídico axiológico, por la contradicción que se genera, entre la interpretación de la norma inferior (pirámide de Hans Kelsen), con respeto a los principios superiores de la Constitución Nacional. En el caso de la contradicción de una regla con un principio, puede referirse a la inadecuación de una propiedad relevante establecida en la regla con un derecho fundamental establecido en la forma de principio jurídico.

Los problemas axiológicos según Alchourron y Bulygin (2012), se da entre conflicto jurídico, entre reglas y principios; por la ausencia de una propiedad relevante que debió haberse tenido en cuenta en la formulación o valoración de la regla, para la obtención de una solución, esto es señalado como caso de inadecuación axiológica.

Se dilucida que no se examinó el punto central para determinar si el despido era arbitrario y discriminatorio, el tribunal realizó una valoración irrazonable de la ley 23.592, que desnaturaliza el propósito final de la misma. Colisionando esa valoración errónea de la norma, directamente contra los principio fundamentales de la supremacía constitucional, que son los receptados por los artículo 14, 16, 17, 18, 19; arts. 7 y 23, incs. 2 y 3 de DUDH.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal.

El instituto educativo actuó de forma arbitraria y discriminatoria, despidiendo a su preceptora, luego de enterarse por un programa de televisión, que mantenía una relación sentimental con un ex-alumno de la institución; cuestiones, que hacían a la vida privada de la empleada. La decisión tomada por la institución educativa, fue contraria a los derechos constitucionales; como es, él de elegir una pareja determinada y expresarlo libremente.

La acción de la causa la inicia la empleada luego de ser despedida, contra Nuestra Señora de Loreto, colegio e instituto educativo, en donde la actora Caminos, Graciela Edith, se desempeñaba como preceptora del recinto educativo. La actora interpuso la demanda ante la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo, para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral (calificado como discriminatorio por la accionante), la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes.

El veredicto que obtuvo Graciela Edith Caminos de la demanda interpuesta, fue rechazado por considerar que no se dan los supuestos de despido discriminatorio en los términos del art.1 de la ley 23.592. Admitió la Sala Cuarta, que existía concomitancia entre el despido de la actora y la publicidad de su relación sentimental con un joven ex alumno; pero argumentó que el derecho invocado en la pretensión no se encontraba protegido por el art.1 de dicha ley.

Ante esta negativa, apeló al Tribunal de Justicia de la provincia de Córdoba con el fin de que se revierta el resultado del litigio. El Tribunal declaró formalmente inadmisibles los recursos de casación interpuestos contra la sentencia de la Cámara del Trabajo. Dicho tribunal alegó que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación, puntualizó en su sentencia que no hubo un trato diferenciado entre la actora y el resto de los empleados.

La demandada alegó, que la decisión de despido fue principalmente porque tenía la potestad constitucional de hacerlo, y en base a una combinación de motivos, como es el rendimiento laboral de sus obligaciones.

Contra esa decisión la actora interpuso recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia. La recurrente utilizó como fundamento de apelación la arbitrariedad del anterior tribunal, pues sostuvo que la sentencia en crisis no constituía una aplicación razonable del derecho y el tribunal no abordó con suficiente ponderación los agravios formulados por la actora. El recurso extraordinario fue rechazado y; dio origen a la queja en examen.

El Tribunal hizo lugar, porque se basa en la conducta del colegio, que de algún modo restringe derechos del trabajador y que resulta motivado a despedirla por aspectos de su vida privada, como fue la elección de su pareja. Estos aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, prima facie, acarrear consecuencias jurídicas en la relación de empleo.

En otro punto la Corte Suprema de Justicia de la nación, dejó en claro que la regla interpretativa para establecer si en un caso existe trato discriminatorio, consiste en establecer si el trato en cuestión tiene una justificación objetiva y razonable.

Finalmente la Corte en sentencia definitiva, con voto conjunto de los magistrados y voto concurrente del doctor Rosenkrantz y en sentido concordante con lo dictaminado por el señor procurador Fiscal, hace lugar a la queja, al recurso extraordinario y revoca la sentencia apelada. Ordenando que se devuelva el expediente a fin de que se dicte nuevo pronunciamiento, con arreglo de lo señalado por la Corte.

3. Ratio decidendi.

En primer lugar, la Corte Suprema de Justicia destacó dentro de sus considerandos; que la Cámara no había dado respuesta a los agravios de la actora, punto

fundamental para la resolución del conflicto. La cámara no analizó la conducta del empleador, en relación a si el acto rescisorio del contrato configuraba o no un trato discriminatorio, en los términos del art. 14 bis de la Constitución y la ley 23.592 en su primer artículo.

El tribunal sostuvo que el a quo no tuvo en cuenta la regla interpretativa de la corte, de establecer si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable. A su turno, el Tribunal Superior de Justicia hizo caso omiso a los estándares probatorios en materia de discriminación laboral.

El tribunal superior desnaturalizó el espíritu de la ley 23.592 toda vez que desconoció los estándares probatorios estipulados en la LCT. Cada vez que interpretó, que las bases de la discriminación debe surgir de un trato desigual entre circunstancias idénticas; de ésta manera, el tribunal partió de una premisa falsa en la que la recurrente debía probar que, a otro profesor se le toleró mantener una relación sentimental con un ex alumno con el que tuviera una importante diferencia de edad; imponiéndole así una prueba irrisoriamente aceptable.

Fue así como el mismo tribunal superior no reparó, en el hecho de que la recurrente realizó un planteo serio sobre la existencia de una conducta discriminatoria y que había individualizado con claridad la explicación de la ley 23.592 por lo que no se ajustó a las reglas de la sana crítica racional, de los convenios III y 158 de la Organización Internacional del Trabajo y, de la jurisprudencia del superior tribunal sobre el derecho a la no discriminación.

Por otro lado, respecto a sostener que el despido se produjo porque la trabajadora no cumplió con las obligaciones emanadas del contrato, el TSJ no solo afectó el derecho de defensa de la recurrente sino que convalidó la decisión sobre el fondo del asunto, dejando firme, una interpretación de la ley 23.592 que frustra el remedio federal invocado la garantía de igualdad y no discriminación (art. 14 bis, 16, 17, 43 y 75 inc. 22) de la constitución.

La norma enumera algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo, no son taxativas pues, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos, no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley.

Así, 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 de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo en cuestión.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha señalado que la regla interpretativa para establecer si en un caso existe trato discriminatorio no consiste en la realización de un examen comparativo referencial, sino en establecer si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable. Ello implica evaluar si ese trato persigue fines legítimos y si es un medio adecuado para alcanzar los fines perseguidos.

La Corte en su decisión; analizó la ley 23.592 en concordancia con las normas constitucionales y en ésta línea concluyó que la norma contempla como acciones discriminatorias, a las basadas en la ponderación negativa de conductas, hábitos, sentimientos o creencias, estado de salud, apariencia física, condiciones o características personales, o formas familiares que integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja, que por tal razón se encuentran reservadas al fuero personal y deben quedar inmune a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares.

4. Análisis de doctrina, jurisprudencia y comentarios.

4.1. Concepto discriminatorio en el ámbito de la relación laboral.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se encontró frente a un caso en el cual su eje principal versa sobre un acto discriminatorio en el ámbito laboral, en base a este motivo, se argumentara con doctrina y jurisprudencia los rasgos típicos de la norma jurídica.

El autor Ángel Puyol González (2006) dice lo siguiente al respecto:

“(…) lo que convierte en mala a la discriminación no lo debemos buscar en el punto de vista de quien discrimina, sino en el efecto de su acción sobre la persona discriminada. La perspectiva de la víctima, su falta o su recorte de oportunidades por circunstancias que le son ajenas, es lo que la ética de la igualdad de oportunidades debe denunciar (…)” (pág. 86).

Ahora bien, uno de los institutos que regulan los actos discriminatorios, en nuestro ordenamiento es la ley 23.592; dicho ordenamiento lo hace de manera general y no

taxativa; y si bien ha sido usada en distintos ámbitos de la vida judicial, como por ejemplo en el derecho Civil y Comercial, o incluso en el Penal; Ha sido dentro del derecho Laboral, que ha logrado sentar marcados precedentes, en diferentes oportunidades prácticas.

Lo expresado según Lalanne, Julio E. (2015), la “no discriminación” se ubica como una especie dentro del género del principio de “Igualdad de trato”; de éste modo, el autor hace alusión en la conexión directa que se da entre la norma de no discriminación y el principio de igualdad de la Constitución Nacional. Si se lesiona la especie en su valoración, indefectiblemente, se afecta el género.

Se encuentran redactados, en los términos del art. 1 del Convenio 111, de la OIT; Un despido basado en un acto de discriminación, estaría constituido por “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y en la ocupación”.

En concordancia con lo expuesto; El artículo 11 de la Convención Americana requiere la protección estatal de los individuos frente a las acciones arbitrarias de las instituciones estatales que afectan la vida privada y familiar. Prohíbe toda injerencia arbitraria o abusiva en la vida privada de las personas, enunciando diversos ámbitos de la misma como la vida privada de sus familias.

En ese sentido, la Corte ha sostenido que el ámbito de la privacidad se caracteriza por quedar exento e inmune a las invasiones o agresiones abusivas o arbitrarias por parte de terceros o de la autoridad pública. Además, esta Corte ha interpretado en forma amplia el artículo 7, la Convención Americana señalo que éste incluye un concepto de libertad en un sentido extenso como la capacidad de hacer y no hacer todo lo que esté lícitamente permitido.

Asimismo, la Corte ha resaltado el concepto de libertad y la posibilidad de todo ser humano de auto-determinarse y escoger libremente las opciones y circunstancias que le dan sentido a su existencia, conforme a sus propias opciones y convicciones.

Sobre este punto, es significativa la citada Convención de Belém do Pará, en cuanto reconoce que el derecho de toda mujer a una "vida libre de violencia" incluye, entre otros, el derecho de "ser libre de toda forma de discriminación" (art. 6º.a, *itálica agregada*)

4.2. La carga probatoria en relación a los actos discriminatorios.

Con la incorporación de la ley 23.592 en el derecho laboral; también comenzó un análisis jurisprudencial, relacionado con la carga de la prueba, en los casos de despido discriminatorio, puesto que enseguida se notó, la desigualdad en la que se encuentra un empleado, de probar la discriminación sufrida para acreditar la verdad real, en relación a la parte empleadora.

La Corte tiene en cuenta los inconvenientes probatorios que pesan sobre las víctimas de discriminación laboral y estableció una serie de reglas en materia probatorias, que los tribunales, no deben pasar por alto cuando se encuentran frente a un posible acto discriminatorio.

Cabe recordar que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y "la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación" (S., MG y c/ Tadelva SRL y otros s/ Amparo. considerando 7°, 2011)

En síntesis, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia. (Sisnero, Mirtha Graciela y otros cl Taldelva S.R.L. y otros si amparo., 2013)

Este principio de reparto de la carga de la prueba en materia de discriminación tuvo su origen en la jurisprudencia norteamericana, en el conocido caso " (Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green, 1973). Esa doctrina continúa siendo aplicada por la Corte Suprema de los Estados Unidos hasta la actualidad, aunque con ciertos matices. Asimismo, la regla fue adoptada por diversos ordenamientos nacionales e internacionales.

En ésta misma posición, es Grisolí (2016) quien afirma que; "la ley 23.592, dio un paso fundamental contra la discriminación, al facultar a los jueces a pulverizar el acto discriminatorio y a reparar las consecuencias derivadas del episodio lesivo" (pág. 103); así mismo es importante resaltar que la Corte, ha dejado claro que la facultad que dicha

ley otorga a los magistrados, dejar sin efecto un despido, de ninguna manera colisiona con el ordenamiento vigente.

4.3. El alcance interpretativo de los actos discriminatorios, impuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

La jurisprudencia aportada por este fallo es especial para su validez:

[...] por lo tanto, el trato desigual será declarado ilegítimo siempre y cuando quien defiende su validez no consiga demostrar que responde a fines sustanciales y que se trata del medio menos restrictivo y no sólo uno de los medios posibles para alcanzar dicha finalidad (Partido Nuevo Triunfo s/ reconocimiento, Distrito Capital Federal., 2009)

En el 2010, en función del principio de no discriminación, tuvo lugar un importante antecedente que decidió la reinstalación de un trabajador a su puesto de trabajo. Esto fue posible en virtud de la aplicación de derechos fundamentales, que positivizados permitieron la utilización de leyes sustantivas ajenas al derecho del trabajo en el ámbito laboral, en el fallo de “Álvarez C/ Cencosud” (Carrera, s.f., pág. 7).

En el considerando 5, es notorio que la ley 23.592 ha tendido a conjurar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional: el acto discriminatorio (Alvarez Maximiliano y otros c/ CENCOSUD S.A. s/ACCIÓN DE AMPARO, 2010).

El acto discriminatorio ofende nada menos que el fundamento definitivo de los derechos humanos: la dignidad de la persona, al renegar de uno de los caracteres ínsitos de ésta: la igualdad en dignidad de todos y cada uno de los seres humanos, de la cual deriva, precisamente, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, destinado a proteger en la existencia dicha igualdad en esencia, intrínseca o inherente a aquéllos (v. Declaración Universal de Derechos Humanos) (Convención Americana sobre Derechos Humanos).

Cuando esta Corte ha tenido que resolver sobre la constitucionalidad de leyes que utilizan tales clasificaciones basadas en alguno de esos criterios expresamente prohibidos, lo ha hecho partiendo de una presunción de inconstitucionalidad (Hooft, Pedro C. F. c. Provincia de Buenos Aires , 2004);"Mantecón Valdez" (2008).

Puede resultar difícil luchar con éxito contra la discriminación, advierte el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "si se carece de una base legislativa sólida para las medidas necesarias" (Observación general N° 3, párrafo 1 del artículo 2 del Pacto)

En éste sentido la Corte en el Fallo Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio publico de abogados de la capital federal s/Amparo, manifestó en el considerando 6:

Indudablemente, la ley federal 23.592 no es extraña a las reflexiones que han sido expuestas. Antes bien, la aplicabilidad de estas últimas se vuelve imperiosa por cuanto dicha ley no sólo reglamenta directamente el principio de igualdad del citado art. 16 de la Constitución Nacional, sino que, además, debe ser entendida como un "ejemplo" o "reflejo" de la "exigencia internacional" de realizar por parte de los Estados "acciones positivas tendientes a evitar la discriminación", lo cual también alcanza a la "interpretación" que de aquélla hagan los tribunales. (2011, pág. 7)

En tal sentido, cabe recordar que la LCT, desde su sanción, contiene disposiciones dirigidas a preservar a los trabajadores de determinados comportamientos patronales que se reputan discriminatorios precisamente por asignar consecuencias en la esfera contractual a actos que pertenecen a la vida privada (Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz., 2020)

En este último fallo la jurisprudencia nos marca con claridad la interpretación que tienen que realizar los jueces, para que el verdadero sentido de la norma logre alcanzar los valores y principios que pregonan la Constitución Nacional. "No hay nada tan inconstitucional como aplicar la misma ley en casos semejantes haciendo de esa ley interpretaciones desiguales" (Bidart Campos, 2001).

Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires -Facultad de Ingeniería y Medicina:

El control de constitucionalidad de las leyes que compete a los jueces, y especialmente a la Corte Suprema, en los casos concretos sometidos a su conocimiento en causa judicial, no se limita a la función en cierta manera negativa, de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, 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.

El intérprete debe escoger, si la norma lo posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana. Y esta pauta se impone aun con mayor intensidad, cuando su aplicación no entrañe colisión alguna del derecho humano, así interpretado, con otros valores, principios, atribuciones o derechos constitucionales (Cardozo, Gustavo Fabián s/ recurso de casación, 2006).

Ceramica San Lorenzo, "carecen de fundamento las sentencias de los tribunales inferiores que se apartan de los precedentes de la Corte sin aportar nuevos argumentos que justifiquen modificar la posición sentada por el Tribunal, en su carácter de intérprete supremo de la Constitución Nacional y de las leyes dictadas en su consecuencia". (1985)

4.4.Comentarios del autor.

Me adhiero a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual resolvió en contra de la sentencia de Cámara y revocó la sentencia apelada del Tribunal Superior de Córdoba. Los argumentos de mi adhesión son los siguientes:

La integración de la ley 23.592 de actos discriminatorio es de amplia importancia para nuestra regulación normativa. En el ámbito laboral marca un límite muy importante al despido sin causa, teniendo que ser el mismo desprovisto de todo fin discriminatorio.

Según lo expresado al respecto, en el fallo escogido, encuentro en pleno ejercicio la norma de discriminación, al debelar el verdadero fin, que se encuentra encubierto bajo el velo del despido "sin causa".

Para lograr quitar ese velo se necesitó de varias instancias judiciales, que acarrearón sentencias injustas para la actora, porque dichos tribunales no interpretaron de manera objetiva y razonable el trato discriminatorio, hasta llegar a la Corte. En ningún momento el demandado pudo probar que el despido tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia, expuesta en el título anterior, nos enmarca la tipología de los actos discriminatorios. Exigiendo al Estado, por parte de los estatutos y tratados internacionales, la incorporación de acciones positivas tendientes a evitar dicha discriminación.

Este particular pedido debe reflejarse en la legislación, de lo cual es un ejemplo la ley 23.592, y también en la interpretación que de tales leyes hagan los tribunales. Este último deber fue cumplido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al realizar de manera positiva la tarea de interpretar la ley con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquéllas lo permito.

En posición antagónica a la valoración interpretativa de la Corte, nos encontramos con la interpretación errónea de los tribunales inferiores, generando agravios y arbitrariedades manifiestas, desigualdades graves entre las partes y lo que no es menor; tornando inefectiva la tutela antidiscriminatoria que establece la ley federal.

En esa línea, la norma contempla las acciones discriminatorias basadas en la ponderación negativa de conductas, hábitos, sentimientos o creencias, estado de salud, apariencia física, condiciones o características personales o formas familiares, que integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja y que, por tal razón, se encuentran reservadas a su fuero personal y deben quedar inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares (art. 19, Constitución Nacional).

Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad (Art16.C.N.). En este artículo de la Constitución, nos aclara, donde se tiene que hace hincapié para valorar el cumplimiento de la actividad laboral, que es en la capacidad o aptitud, para el efectivo ejercicio de las obligaciones asumidas. Los demás aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, acarrear consecuencias jurídicas en la relación de laboral.

Por lo argumentado, concluyo diciendo, que la decisión tomada en base a la interpretación de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se ajustó a todas las medidas y herramientas necesarias, para hacer justicia en el caso concreto, de los actos de discriminación. Es un fallo con mucha relevancia jurisprudencial, porque su desarrollo y conclusión, encuadro la forma de interpretación de los actos discriminatorios de la ley 23.592, en consonancia con la C.N. (14bis, 16, 17 y 75 inc. 22).

En futuros casos, que contengan rasgos de índole discriminatorio, tengo plena esperanza, que los tribunales gracias a este fallo, interpreten el art 1 de la ley 23.592, ya no de manera taxativa o desnaturalizando su sentido, sino que lo resuelvan sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales, reconocidas por nuestra Constitución Nacional.

5. Conclusión

Al llegar al final de este trabajo, acompañado del análisis de este paradigmático fallo “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido., 2021”, es menester realizar la síntesis correspondiente.

En este fallo, como se ha mostrado, resulta efectivo el actuar discriminatorio del colegio Nuestra Señora de Loreto contra la actora Graciela Edith Caminos; además de la arbitrariedad, que se tienen expuestas del obrar de los tribunales inferiores.

Ahora bien, los tribunales inferiores, obraron de manera incorrecta en sus fallos, al interpretar erradamente las doctrinas y jurisprudencia expedida por la Corte Suprema. La regla interpretativa para establecer si existe trato discriminatorio no consiste en la realización de un examen comparativo referencial, sino en establecer si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable; Deber del tribunal laboral de analizar si existió alguna circunstancia que justifique, de manera razonable, una intromisión o restricción de la esfera de privacidad de la trabajadora.

Esta postura tomada por los tribunales, en mi entender, también desconoce los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio en los términos de la ley 23.592, que debe ser interpretada en consonancia con las normas constitucionales, tales como el artículo 16 de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad. Esto impone su descalificación como acto jurisdiccional válido, en los términos de la doctrina de la arbitrariedad de sentencias.

En sentido, a la integridad y reputación de la persona damnificada, con dichos fallos desfavorables, se produce un agravio imborrable ante la mirada de la sociedad. En base a esto pregunto, en el caso que la actora no siguiera luchando por sus principios y garantías constitucionales; ¿Qué sería del futuro laboral de la preceptora?, ¿Sería aceptada por otra escuela?, ¿seguiría el estigma discriminatorio, sobre su elección privada?

Pero no es conveniente partir de supuestos, sino de lo que ocurre en el fallo y lo que se aborda en él. Estas interrogaciones, hacen valora mucho más el obra realizada por

la Corte Suprema de Justicia, al interpretar de manera contundente la ley, lo hechos expuestos por las partes y tomar seriamente el pedido de la actora.

Ante el sentido erróneo de interpretación de los magistrados inferiores y con el resultado que colisiona con la ley fundamental, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ratifico este desatino a la valoración de la ley de actos discriminatorios; interpretando los hechos mediante la sana crítica razonable y el espíritu constitucional. De esta forma la Corte Suprema, declara procedente el recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada con el alcance indicado.

Esperamos que la mayoría de los tribunales, establezca en breve lapso, la correcta valoración interpretativa de la ley de actos discriminatorios; impregnados de los principios constitucionales y la acertada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual se desarrolló en este trabajo y lo adopten como criterio legal. Tendrá gran importancia jurídica, que redundará en beneficio de las garantías constitucionales y por consiguiente, enriquecerá la vigencia del debido proceso.

6. Bibliografía

1 Jurisprudencia.

“Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto, CSJ 754/2016/RH1 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 10 de Junio de 2021).

Alvarez Maximiliano y otros c/ CENCOSUD S.A. s/ACCIÓN DE AMPARO, 333:2306 (Corte Suprema de Justicia 07 de 12 de 2010).

Cardozo, Gustavo Fabián s/ recurso de casación, 329:2265 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION 20 de 06 de 2006).

Ceramica San Lorenzo, 307:1094 (C.S.J.N. 1985).

Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires -Facultad de Ingeniería y Medicina., 308:647 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 29 de 04 de 1986).

Partido Nuevo Triunfo s/ reconocimiento, Distrito Capital Federal., P. 1469. XLI. 332:433 (Corte Suprema de Justicia de la Nación. 17 de 03 de 2009).

PELLICORI LILIANA SILVIA c/ COLEGIO PUBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL s/AMPARO, 334:1387. P. 489. XLIV (Corte Suprema de Justicia de la Nación 15 de 11 de 2011).

Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz., CNT 57589/2012/1/RH1 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 24 de 09 de 2020).

Sisnero, Mirtha Graciela y otros cl Taldelva S.R.L. y otros si amparo., S. 932 XLVI. (Corte Suprema de Justicia de la Nación 24 de 06 de 2013).

Madorrán (CSJN 03 de 05 de 2004).

S., MG y/o c/ Tadelva SRL y otros s/ Amparo. considerando 7°, 334:1387 (C.S.J.N 15 de 11 de 2011).

Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical , 528/2011 (47-V) (CSJ 04 de 09 de 2018).

2 Doctrina.

Grisolia, J. A. (2016). Manual de Derecho Laboral 7ª Ed Actualizada. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Alchourron, C. y. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: AR: Astrea.

Bidart Campos, G. (2001). *La jurisprudencia obligatoria (Artículo de opinión)*. LA LEY, 2001-F. Obtenido de <https://cporesolucionesjudiciales.blogspot.com/2012/08/la-jurisprudencia-obligatoria.html>

Carrera. (s.f.). *Canvas*. Obtenido de Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. : <https://siglo21.instructure.com/courses/15068/pages/modelo-de-caso-modulo-0>

Derecho Fundamentales en el mundo del trabajo "El derecho del trabajo y su regulación protectoria". (s.f.). Obtenido de canvas, universidad siglo 21: <https://siglo21.instructure.com/courses/15068/pages/modelo-de-caso>

Goldin, A. O. (s.f.). Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social . En J. F. Seta.

González, Á. P. (2006). *¿Qué hay de malo en la discriminación?* Obtenido de Edición digital a partir de Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho, núm. 29 pp. 77-91: <https://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmc765z0>

Lalanne, J. E. (2015). Principio de Igualdad de Trato (S.F). *La prohibición de discriminación en el empleo. Igual remuneración por igual tarea.*, 2.

Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green, 411 US 792 (Corte Suprema de los Estados Unidos 1973).

Napoli, R. A. (1969). Derecho del trabajo y de la seguridad social Ed. La ley 1969.

O., H. M. (2015). *La carga dinamica de la prueba; El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral*. La Plata: XXVIII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO PROCESAL .

Pacto Internacional de Derechos Económicos, S. y. (2009). La no discriminación y los derechos económicos.

Pará, C. d. (s.f.). art. 6°.a, itálica agregada.

Partes., L. í. (s.f.). Observación general N° 3, párrafo 1 del artículo 2 del Pacto. *HRI/GEN/1/Rev.9 —Vol. I—, párr. 3.*

v. Declaración Universal de Derechos Humanos, p. p. (s.f.).

3 Legislación.

Montoya, J. (2019). Ley N° 17.677 Empleo y Ocupación. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7.

Ley Nacional N° 20.744 de Contrato de Trabajo, t. o. (s.f.).

Convenio 111, a. p. (1958). Ley N° 17.677 Empleo y Ocupación .

Argentina., C. N. (1994).

Argentina., H. C. (1988). "Actos discriminatorios". *Ley Nacional N° 23.592*.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, p. p. (s.f.).

23.054, L. N. (s.f.). Convención Americana Sobre Derechos Humanos. *Pacto de San José de Costa Rica*.