



**LA FACULTAD DE DESPEDIR SIN CAUSA RECONOCE LÍMITES  
EN LA LEY 23.592**

Análisis del Fallo: Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto  
s/ despido.

**Carrera:** Abogacía

**Nombre de la alumna:** Heras, Andrea del Valle

**Legajo:** VABG54518

**DNI:** 24.234.881

**Tutor:** Dr. Nicolás Cocca

**Año 2022**

**Tema:** Derechos Fundamentales del Trabajo

**Autos:** CSN 754/2016 “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”.

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

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

**SUMARIO:** I. Introducción II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal III. *Ratio decidendi* IV. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios V. Postura de la autora VI. Conclusión VII. Referencias Bibliográficas. a. Doctrina b. Jurisprudencia c. Legislación d. Otros. -

## **I. INTRODUCCIÓN**

Toda persona que trabaja tiene un proyecto, tiene un plan en su vida familiar o personal, que puede o no coincidir con las expectativas de su entorno laboral. Es decir, no tiene por qué estar sujeto, un trabajador o trabajadora, a modelos de conducta impuestos por su empleador. Tomar medidas represivas contra los empleados e incluso despedirlos, por cuestiones que no tienen nada que ver con su desempeño laboral, es cometer sin duda alguna un lamentable acto de injusticia.

Las causales de despido de un trabajador están establecidas en la ley de contrato de trabajo, pero no es suficiente alegar la existencia de una causa lícita, sino que también es necesario que esa causa la pruebe el empleador, quien además deberá cumplir con el procedimiento formal para que el despido sea válido. Así cualquier despido al margen de estas condiciones será considerado ilícito o arbitrario.

El despido arbitrario está tutelado, en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina y por normas de jerarquía constitucional y supralegal. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en distintos fallos, señala los criterios que sostiene respecto a la discriminación laboral, valora las pruebas aportadas y resuelve según las normas referidas a la discriminación y a los derechos de todo trabajador.

En este contexto, la CSJN emite un fallo que será objeto de este trabajo y corresponde a los autos “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”. En efecto, el análisis que realiza la Corte, más allá de su impronta mediática por

los hechos que lo rodearon, se enmarca en la buena doctrina, según lo alegado y probado. (Seco, Ricardo Francisco, 2019).

La importancia de este caso referenciado ut-supra, radica en la protección contra el despido arbitrario, al reconocer límites en la ley 23.592, ya que si bien el empleador, Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, tiene la facultad de despedir sin causa; esto no puede encubrir un trato discriminatorio. Por su parte la actora, Graciela Edith Caminos, quien denuncia que una circunstancia a 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.

Precisamente una de las riquezas del análisis de este caso, se basa en la mecánica probatoria, puesto que, responde a las exigencias de tutela de los derechos fundamentales de todo trabajador y a las serias dificultades de la prueba del hecho discriminatorio o lesivo.

Por otro lado, esta situación de injusticia aquí planteada también está vinculada con el derecho a la intimidad, que surge de la interpretación del primer párrafo del artículo 19 de la Constitución Nacional que expresa: “Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados”.

Asimismo, la trascendencia del derecho a la intimidad ha sido contemplada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo 12, y tal cual se lo menciona en el artículo 11 del Pacto de San José de Costa Rica de 1984 (Scanavino, 2012).

El derecho a la no discriminación arbitraria, además de estar tutelado por normas de jerarquía constitucional y supralegal, ingresa en el dominio del ius cogens, porque la trabajadora “Graciela Edith Caminos” es quien inicia la demanda al considerarse discriminada cuando fue despedida, y se produce así, un desplazamiento de las reglas tradicionales de distribución de la carga de la prueba. Cabe mencionar que esa específica mecánica probatoria responde a las exigencias de tutela de los derechos fundamentales del trabajador y a las serias dificultades de la prueba del hecho discriminatorio o lesivo del derecho fundamental. (Formaro Juan, 2011).

La Corte Suprema de Justicia menciona, la conducta del empleador que de algún modo restrinja derechos del trabajador y que resulta motivada en aspectos de su vida privada, como la elección de una pareja, no guardan relación con las obligaciones emergentes del

contrato de trabajo, lo que configuraría un trato discriminatorio. Sostuvo el tribunal que, la ley 23.592 enumera como actos discriminatorios 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.

Señalan los integrantes del máximo tribunal que, 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 1 de la ley citada (Secretaría de Jurisprudencia CSJN).

En el caso en cuestión, se aprecia un problema jurídico de prueba, ya que la indeterminación de la existencia de un hecho no probado afecta a la premisa fáctica del silogismo, que surge de lo que Alchourron y Bulygin (2012) denominaron laguna de conocimiento.

Al respecto, la Corte Suprema señala que cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, para la parte que afirma un motivo discriminatorio resulta suficiente con la acreditación de hechos que resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponde al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

## **II. PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

El caso que desemboca en el fallo que aquí se analiza, tiene lugar a partir de que la actora Graciela Caminos, quien se desempeñaba como preceptora en un colegio privado, inicia una demanda a fin de obtener la declaración de nulidad del despido dispuesto por su empleadora, y la reinstalación en su puesto de trabajo. La actora invoca que el acto extintivo de su relación laboral configura un acto discriminatorio. Así expresa que su despido se produce luego de que se difunde y se hace pública su relación sentimental en un programa de televisión, donde se revela su romance con un ex alumno del colegio privado donde ella era preceptora.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI rechaza la demanda deducida por la actora y esto es apelado por la accionante. El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba declara inadmisibile el recurso de Casación y lo rechaza por falta de fundamentación, al expresar que la impugnación contenía un desarrollo genérico, que no satisfacía las condiciones mínimas ya que carecía de la precisión técnica que exigía su tratamiento. Contra esa decisión la actora deduce recurso extraordinario federal que, contestado y denegado, da origen a la queja.

El dictamen de la Procuración General de la Nación habilita el remedio federal al cual la CSJN hace remisión, por cuanto la recurrente se agravia con fundamento en la doctrina de la arbitrariedad, pero Tribunal al declarar mal concedido el recurso prescinde de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio.

Así el procurador general dictamina hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia y restituir las actuaciones al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo expresado.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación con el voto unánime y en conjunto de los jueces Elena Inés Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Luis Lorenzetti, Horacio Daniel Rosatti y el voto propio y ampliado de Carlos Fernando Rosenkrantz; hace lugar a la queja y revoca la sentencia apelada con remisión al dictamen del Procurador Fiscal Víctor Abramovich.

### **III. RATIO DECIDENDI**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación con remisión al dictamen del Procurador Fiscal señala en primer lugar que, el a quo no había dado respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio.

Uno de los puntos a los que la Corte remite, refiere a que la sentencia apelada, evita considerar el planteo de la existencia de una conducta discriminatoria por parte del empleador. Mas aún, el fallo puesto en crisis no tiene en cuenta el hecho de que la desvinculación laboral había sido simultánea a la difusión pública de la relación sentimental de la actora con un ex alumno del colegio como tampoco puso énfasis en las reacciones negativas que el hecho ocasiona en la comunidad educativa.

Así las cosas, la Corte en un todo de acuerdo con el dictamen del Procurador, considera que, constituye un acto discriminatorio, conforme la normativa aplicable, 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.

Otro punto que tiene en cuenta el máximo tribunal al apoyar los dichos del doctor Abramovich, es que los aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden acarrearles consecuencias jurídicas en sus empleos y por tanto la conducta del empleador que de algún modo restringe derechos del trabajador y que resulta motivada en aspectos de su vida privada, como la elección de una pareja, que no guardan relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, puede configurar un trato discriminatorio. Lo expuesto se analiza cuidadosamente a luz del artículo 1 de la ley 23.592, cosa que no hace la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Respecto a lo expresado por la procuración, el a quo tampoco tuvo en cuenta lo dicho reiteradamente por la Corte en cuanto a 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.

En cuanto a la carga de la prueba del acto discriminatorio, es dable mencionar que la Corte al remitir al dictamen fiscal, considera que el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, hace caso omiso de los estándares probatorios en la materia. Esto es así, puesto que cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, para la parte que afirma un motivo discriminatorio, resultará suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resultan idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponde al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Por último, el voto del juez Rosenkrantz expresa que, la facultad de despedir sin causa reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio; si se denuncia que una circunstancia prima facie discriminatoria es determinante de la disolución del vínculo, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que

dicha circunstancia no es el móvil del despido o que resulta ajena a toda discriminación y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que, de acuerdo a la prueba rendida, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio.

Es por todo lo expuesto que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, decide revocar la sentencia apelada, le asiste razón a la parte actora y devuelve el expediente para que se dicte un nuevo pronunciamiento, con arreglo a los argumentos vertidos por este máximo tribunal.

#### **IV. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINARIOS**

Para comenzar a hablar de despido discriminatorio es pertinente aclarar conceptos, para luego entender lo que se analiza en el fallo en cuestión y sin lugar a duda nada mejor que abocarse al estudio del derecho involucrado en el caso concreto.

El derecho argentino ha evolucionado en la lucha contra la discriminación, así la Constitución Nacional en su artículo 14 bis protege al trabajo en sus diversas formas, brinda protección contra el despido arbitrario, pero no obliga al empleador a mantener al trabajador en su empleo, sino que la protección consiste en la obligación de abonar la indemnización que cubra los daños y perjuicios ocasionados.

Por ello el juez Rosenkrantz expresa en su voto ampliado en el caso en análisis que: la facultad de despedir sin causa reconoce límites en la ley 23.592, y por consiguiente no puede encubrir un trato discriminatorio. Hace referencia puntualmente a los alcances de la ley 23.592 y su aplicación en el ámbito de las relaciones laborales en general, pero en especial las causales de despidos arbitrarios.

Es dable mencionar que la situación jurídica aquí estudiada se enmarca en las previsiones de la ley N°23.592 que adopta medidas, como dejar sin efecto el acto discriminatorio, cesar en su realización o reparar el daño moral y material, para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

En el marco normativo, es precisa también, a los pactos internacionales, que integran el bloque federal constitucional junto con la Carta Magna y que protegen derechos

fundamentales como el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Por ejemplo, el derecho a la igualdad esta también tutelado en los convenios 100 y 111 de la OIT (1958).

En consonancia, diversos autores abordan a lo largo de la historia el ejercicio de los derechos laborales, como Adolfo Balbín quien hace hincapié, al conceptualizar al derecho del trabajo, en el empleo subordinado y dice que los protagonistas básicos en una relación laboral individual son un trabajador y un empleador. Menciona que la principal fuente es la lucha constante de millones de trabajadores, quienes desde hace décadas tratan de lograr un mayor reconocimiento y que hoy en día se sigue la discusión sobre el verdadero alcance de los derechos consagrados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

También corresponde citar al doctor Julio Armando Grisolia que, en su Guía de Derecho Laboral hace referencia al despido como una de las formas de extinción del contrato del trabajo. Este autor clasifica al despido en directo e indirecto, y referencia claramente que el despido directo puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de causa.

En cuanto al problema jurídico de la prueba que se aprecia en el fallo en examen, Alchourrón y Bulygin (1991) expresan que, en estas situaciones se está frente a una laguna del conocimiento. Los problemas de prueba afectan a la premisa fáctica del silogismo y corresponden a la indeterminación de la existencia de un hecho no probado que es indispensable para la resolución de la causa.

A propósito del fallo “Camino” en la revista Derecho del Trabajo del año 2021, Agustín Acosta, habla de una demacrada tutela judicial efectiva. En su trabajo expresa claramente, que los tiempos transcurridos denotan una contradicción con el principio constitucional de tutela judicial efectiva y la resolución en tiempo razonable.

Otro antecedente relevante se encuentra en los comentarios de la sentencia del fallo en análisis, se trata de una publicación en La Ley (2021), donde Emilio Ibarlucía habla de una nueva ampliación de las causales de discriminación. Al respecto este autor diferencia el acto discriminatorio del acto arbitrario; por cuanto considera al acto arbitrario como el género y al discriminatorio como la especie, y esto es así porque dice que lo que caracteriza al acto arbitrario es la motivación, pero para que sea discriminatorio, el acto debe ser injusto.

Ahora bien, en materia de jurisprudencial, aparecen fallos de la Corte Suprema de Justicia como, Álvarez Maximiliano y Otros C/ Cencosud S.A. S/Acción en el año 2010; donde aborda en extensión y profundidad el despido discriminatorio de varios trabajadores y

por unanimidad considera aplicable la ley 23.592. Este fallo tiene una gran riqueza argumentativa, ya que el voto mayoritario de los ministros (J.C. Maqueda, E. Zaffaroni, C. Fayt y E. Petracchi) ordena la reincorporación de los actores mientras que la minoría y en disidencia parcial (R.L. Lorenzetti, E. I. Highton de Nolasco y C. M. Argibay) ante la negativa del empleador de la reinstalación de los trabajadores, les reconoce a éstos, el derecho a una compensación adicional que atienda a esta legítima expectativa.

A fines del año 2011, la Corte se pronuncia en el fallo, Pellicori Liliana Silvia C/ Colegio Público De Abogados De La Capital Federal S/Amparo y acá refiere lo relativo a la carga de la prueba, ya que en forma unánime y apoyándose en derecho comparado dice la corte, cuando se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resulta suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica.

En el caso Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical del año 2018; la Corte manifiesta que, cuando en el marco de una relación de empleo se discuta si la medida obedece a un motivo discriminatorio, la existencia de dicho motivo se considerará probada, si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón y en tal caso el demandado, no pruebe que responde a un móvil ajeno a toda discriminación.

Otro fallo que cita la causa y que es relevante mencionar en materia jurisprudencial es el reciente caso, Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido del año 2020. En este fallo la Corte señala que, atento a lo planteado por el recurrente que conduce a la interpretación de una norma de derecho común, referida a la prohibición del despido por causa de matrimonio prevista en el art. 181 de la LCT y que por ello es ajeno a la instancia extraordinaria, cabe hacer una excepción dado que se le había dado al precepto un alcance irrazonable que colisionaba con la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia. Acá se evidencia que correspondía presumir que el despido sin invocación de motivos tenía por causa el matrimonio y que fue dentro del plazo que la ley establece. Luego del desacierto de

la Cámara que dijo, que solo aplicaba la norma a trabajadoras mujeres, con gran atino la Corte hace lugar a la queja ya que señala que las leyes no pueden ser interpretadas históricamente sin considerar las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.

## **V. POSTURA DE LA AUTORA**

En base a la bibliografía consultada, a los antecedentes jurisprudenciales y luego de una lectura detenida del fallo se puede expresar una postura, la cual es coincidente y acorde a la manifestada por la Corte Suprema de Justicia, y que remite al dictamen del Procurador Víctor Abramovich.

En primer lugar, la autora está en desacuerdo con lo resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, expresa que el superior no tuvo en cuenta en su sentencia, los agravios de la parte actora, y por ello le resultó más cómodo al superior tribunal, convalidar la decisión del a quo, que hizo una errónea interpretación a la ley 23.592, según su punto de vista.

Así las cosas, el máximo tribunal provincial desnaturaliza el propósito de esta ley, ya que como dice el Procurador, la Cámara desconoce los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido arbitrario. La autora subraya así la idea de la ley 23.592, que establece claramente y como expone el procurador en su dictamen, que cualquier restricción del derecho a trabajar que esté motivada en valorar aspectos de la vida privada de un empleado y no guarden relación con las obligaciones emergentes del contrato del trabajo, pueden configurar un acto discriminatorio.

Pone énfasis en el voto concurrente del doctor Rosenkrantz, quien se explaya sobre lo resuelto por el tribunal provincial cordobés, que tilda de arbitrario el modo de resolver al omitir tratar el planteo de la actora. Más aun, en su voto menciona que, si bien la empleadora tenía la facultad de despedir sin causa, esta reconoce límites en la mencionada ley 23.592 ya que no puede encubrir un trato discriminatorio.

En efecto, coincide con lo expuesto precedentemente cuando resalta el hecho de que, si la actora denuncia una circunstancia discriminatoria como la causante del despido, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que es ajena a toda discriminación. Es así como también el tribunal debió asegurarse con la prueba rendida que no había ningún motivo discriminatorio.

En concordancia con esto y tal como se expuso a lo largo de esta nota a fallo, se detectó un problema jurídico de prueba, el que implica poner en foco la valoración de estas

en el caso concreto. En efecto, la Suprema Corte consideró unánimemente estar de acuerdo con lo expresado por el procurador general, en cuanto al criterio probatorio que debe seguirse y así el máximo tribunal lo recepta en distintos fallos como por ejemplo el de “Pellicori”; cuando afirma categóricamente que dada la notoria dificultad probatoria en estos casos, basta con que la parte accionante acredite la existencia de esos hechos alegados como discriminatorios y a la parte accionada le cabe la prueba de que es un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Apoya su postura también, en material doctrinario que es citado, como comentarios al fallo en análisis, por el Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ); donde menciona al autor Agustín Acosta que escribe “Los Senderos de la discriminación en la doctrina de la CS”. Sin dudas la autora encuentra en estas publicaciones una gran riqueza argumentativa puesto que este autor sostiene que: “*Caminos*” viene a ensanchar los estándares jurisprudenciales que nos dejaron los precedentes de la CS “Álvarez”, “Pellicori” “Varela” y “Fontana”. (A. Acosta, 2021)

Por estas razones es dable señalar que, cuando se afirme la existencia de un motivo discriminatorio en el despido, le bastará a la parte accionante acreditar hechos que debidamente evaluados configuren indicios de la discriminación y le correspondería entonces a la accionada la prueba de que el despido tuvo motivos ajenos a toda discriminación.

Por último, la autora alude a una particularidad de este caso, la dilatación en la extensión del proceso, que resalta la cantidad de fallos que sentaron su precedente sin que hasta la fecha la causa tenga una resolución final puesto que la Corte Suprema, resuelve acá su reenvío a un tribunal competente para que dictamine, y se observa como dice Acosta, un sendero demarcado durante quince años respecto a la discriminación laboral.

## **VI. CONCLUSIÓN**

Para concluir el presente trabajo, donde se analiza los principales argumentos que tuvo en cuenta la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al fallar a favor de una preceptora que fue despedida sin justa causa, luego de su aparición en un programa televisivo, cuando hizo pública su relación con un ex alumno del Colegio donde ella trabajaba.

Al recapitular lo analizado, es conveniente remarcar que, la demanda se inicia por la docente, quien señala desde un comienzo, que el proceder del colegio fue discriminatorio en los términos del artículo 1 de la ley 23.592. A su vez, queda claro también el fin, que es

obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral, y la reinstalación en su puesto de trabajo. No obstante, la Cámara del Trabajo de Córdoba, rechazó la demanda deducida por la accionante, por falta de fundamentación, y el Tribunal Superior de Justicia confirma y declara formalmente inadmisibile el recurso de casación interpuesto contra esta decisión. Finalmente, luego de contestado y denegado el recurso extraordinario federal, da origen a la queja.

La presente nota a fallo tuvo como eje central el problema jurídico de prueba, el cual es resuelto por la CSJN al hacer lugar a la queja, remitiéndose en los considerandos de la sentencia al dictamen del Procurador Fiscal y deja sin efecto la sentencia apelada.

Con este respaldo de la Corte a la preceptora despedida sin justa causa, cabe preguntarse ¿A dónde conduce el fallo Caminos? Y la respuesta, se espera en la resolución final del tribunal que resulte competente; a quien no le espera una tarea sencilla, ya que son muchas las cuestiones que deberán abordar para dictaminar en función de los estándares probatorios de la doctrina que se deduce de fallos como “Álvarez”; “Pellicori”; “Varela”, que se analizaron en otro apartado del presente trabajo.

Por su parte, habrá que esperar una nueva sentencia a dictar, la cual sin duda deberá tener en cuenta algunas directrices que no deben escapar a todo operador judicial al momento de fundarla. Por ello, a quien deba resolver, le cabrá preguntarse antes, si la patronal hubiese alegado un despido con justa causa, ¿Tendría elementos para poder defenderse del despido de carácter discriminatorio? Quizás sí, pero la empleadora, optó por invocar un despido sin causa.

En definitiva, el despido sin causa alegado, tal cual se desarrolló en el fallo en análisis, encuentra su límite en la ley 23.592 que en su artículo 1º, hace referencia a que el despido no puede encubrir un trato discriminatorio.

Y entonces, ¿La empleadora discriminó a la actora por haber mantenido un romance con un ex alumno del colegio?, La respuesta parece estar en el interrogante, puesto que la extinción contractual casualmente se produce, en el mismo instante en que se hace pública tal situación en un programa de televisión nacional, sin embargo, la Institución un año antes al distracto, lo toleró y hasta lo acompañó.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### a. Doctrina

**Acosta, Agustín (2021)** Revista Derecho del Trabajo – “Los senderos de la discriminación en la doctrina la CS” (Abeledo-Perrot, 2021-5, septiembre, 2021, p. 102-107)

**Alchourron, C. y Bulygin, E. (1991)**. Definiciones y normas. En Autores, Análisis lógico y Derecho (pp. 439-464). Madrid, ES: Centro de Estudios Constitucionales.

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

**Balbín, A. (2015)**. El concepto de derecho del trabajo. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP.

**Bidart Campos, Germán J. (2016)** Compendio de Derecho Constitucional.

**Formaro, Juan (2011)** “La prueba del despido discriminatorio”- La Ley Online

**Grisolía, Julio Armando (2016)** Guía de estudio de laboral, derecho del trabajo y de la seguridad social.

**Ibarlucía, Emilio (2021)** "Una nueva ampliación en las causales de discriminación" en La Ley 18/08/2021.

**Sagüés, N. (1989)**. Derecho Procesal Constitucional–Recurso Extraordinario. T. 2. Buenos Aires, AR: Astrea.

**Scanavino, Fernando (2012)** “Derecho a la intimidad vs Derecho a la información. Antagonismo o complementariedad” - [www.infojus.gov.ar](http://www.infojus.gov.ar), 30/11/2012.

**Seco, Ricardo Francisco (2021)** Despido discriminatorio en una relación laboral docente privada - Lo que no se debe hacer. C D 423/2021. Buenos Aires. Rubinzal Culzoni Editores.

**Vázquez, Gabriela Alejandra y Maria Eugenia Elizabeth Plaza (2020)** Tratados de Géneros, Derecho y Justicia. Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Rubinzal Culzoni, Editores

### b. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Fallo: 43:1037, (2020).

C.S.J.N. “Varela José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical.” (4/09/2018)

C.S.J.N. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo.” (15/11/2011).

C.S.J.N. “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud s.a. s/ Acción de amparo” (7/12/2010).

**c. Legislación**

Constitución de la Nación Argentina (1994).

Convenios 100 y 111 de la OIT.

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

**d. Otros**

<http://www.saij.gob.ar>

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar> Consulta de Fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

– Secretaría de Jurisprudencia.

CSJ 754/2016/RH1  
Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto  
Nuestra Señora de Loreto s/ despido.



*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

Buenos Aires, 10 de Junio de 2021

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

Considerando:

Que las cuestiones planteadas por la recurrente encuentran adecuada respuesta en el dictamen del señor Procurador Fiscal, a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir por razones de brevedad.

Por ello, de conformidad con lo dictaminado, se hace lugar a la queja y al recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Notifíquese, acumúlese la queja al principal y devuélvase el expediente a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente.

VO-//-

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

Considerando:

1°) Que los antecedentes de la causa se hallan adecuadamente reseñados en los puntos I y II del dictamen del señor Procurador Fiscal, a los que corresponde remitir en razón de brevedad.

2°) Que, tal como acertadamente señala dicho dictamen, el recurso extraordinario es procedente en tanto el tribunal a quo prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio (punto III, párrafos 1 a 2 del dictamen, a los que también se remite).

En efecto, la actora afirmó que la verdadera causa del distracto fue su aparición pública en un programa televisivo en el que se ventiló su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa demandada y señaló que ello constituía un trato discriminatorio en los términos del art.1° de la ley 23.592. A la hora de rechazar el recurso local, el superior tribunal sostuvo que esas alegaciones habían prescindido de los presupuestos fácticos que rodearon el despido, más precisamente, la oferta que se efectuara a la actora de conservación de la relación laboral con una modalidad de tareas diferente a la desempeñada hasta ese momento y el supuesto incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la empleada.

CSJ 754/2016/RH1  
Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto  
Nuestra Señora de Loreto s/ despido.



*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

Ese modo de resolver omite por completo tratar el planteo de la actora y, por lo tanto, es arbitrario. Ello es así por dos razones. Por un lado, el tribunal a quo supone que el hecho de que el colegio hiciera una oferta de cambio de modalidad de tareas bajo apercibimiento de rescindir el vínculo descarta la existencia de un proceder discriminatorio. Esa suposición es dogmática y deja sin tratar el agravio de la recurrente, quien precisamente afirma que su aparición en un programa televisivo en el que se hizo pública su relación sentimental con un ex alumno, a la sazón mayor de edad, no puede conducir –ni directamente ni previa oferta de cambio de modalidad de tareas– a la rescisión de la relación laboral. El tribunal a quo debió examinar en consecuencia si, de acuerdo con las constancias de autos, el despido pudo haberse producido como resultado de dicha circunstancia prima facie discriminatoria y si, en tal caso, la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación (“Pellicori”, Fallos: 334:1387, y “Varela”, Fallos: 341:1106).

Por otro lado, el tribunal a quo supone que la denuncia de incumplimiento de las obligaciones laborales de la actora efectuada por el colegio también descarta la existencia de un motivo discriminatorio. Ello es también dogmático y omite tratar adecuadamente el planteo de la empleada. En efecto, al contestar demanda, el instituto demandado sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo. Aclaró, de todos modos, que

no se trató de una decisión discriminatoria por varias razones. En ese sentido, sostuvo respecto de la actora que "se le venía señalando desde hacía tiempo, en distintas ocasiones y desde distintos sectores (dirección del colegio, representante legal, sus propios compañeros preceptores) que debía tener más cuidado y sobriedad en el estilo de su relacionamiento con los alumnos, su vestimenta, e incluso salidas fuera del colegio con los mismos". También destacó que la demandante "evitaba presentar los casos de alumnos con problemas al gabinete psicopedagógico, demostrando un grado de sobreprotección e involucramiento que no guardaba el nivel de asimetría" requerido (fs. 15 de los autos principales). Agregó inmediatamente después que "en cuanto al evento público que menciona la demanda, la presencia de la actora en el mismo generó en la comunidad educativa una honda preocupación que no empalidece por la circunstancias de que quien aparecía como novio de la Sra. Caminos fuera ya ex alumno por haber egresado el año anterior, habida cuenta de que el hecho en sí constituye una exposición pública inadecuada e incompatible en relación a las funciones que cumple como preceptora" (fs. 15 vta).

Como puede verse, según el propio colegio, la desvinculación obedeció a una combinación de motivos. Si bien algunos de ellos podrían contar como incumplimiento de obligaciones laborales en la medida en que existen pautas de conducta y de relacionamiento y deberes específicos cuyo cumplimiento el empleador puede legítimamente exigir -

CSJ 754/2016/RH1  
Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto  
Nuestra Señora de Loreto s/ despido.



*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

especialmente si se trata, como en el caso, de un colegio secundario—, el punto central para determinar si el despido pudo ser arbitrario consistía en establecer si la difusión de la relación sentimental de la actora con quien fuera un alumno del colegio tuvo también incidencia determinante en la decisión rescisoria y si, siendo ello prima facie discriminatorio, la empleadora logró probar que no lo fue. El tribunal a quo omitió examinar ese punto.

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

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

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

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente por HIGHTON Elena Ines

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel