



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

NOTA A FALLO: DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO PRESENTE Y FUTURO

Fallo: “Caminos, Graciela Edith c/ colegio e instituto nuestra señora de Loreto s/ despido”. Corte Suprema de Justicia de la Nación, Junio 2021.

Apellido y nombre: *Muñoz, Emanuel José*

Legajo: *VABG90298*

D. N.I: *37.743.295*

Profesor Director TFG: *Hernán Alcides Stelzer*

Carrera: *Abogacía*

Sumario: I. Introducción de la nota a fallo. II. Redacción de la introducción de la nota a fallo. III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. IV. Ratio Decidendi. V. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. VI. Conclusión. VII. Bibliografía.

I. Introducción de la nota a fallo:

Los casos de discriminación son cada vez más recurrentes, y en la órbita del derecho laboral en nuestro país, la Corte Suprema Justicia de la Nación (CSJN), sentó jurisprudencia al respecto.

Es difícil, para los trabajadores que se encuentran en un plano de desigualdad de poder respecto de los empleadores, probar que sufren discriminación y que por tal motivo son despedidos.

Tal es el caso “Pellejero” (“Pellejero, María Mabel s/ amparo s/, 2010), en el cual el Tribunal Superior de Justicia de Río Negro, dio lugar al fallo del a quo que sostenía que la trabajadora fue despedida por discriminación y ordenó su reinstalación al puesto de trabajo. Sin embargo, el fallo fue apelado por la parte demandada y la CSJN rechazó la medida del tribunal, sosteniendo “la falta de solidez de la imputación de discriminación en la demanda”.

Por eso, es muy importante tener en cuenta distintos hechos que se suscitaron durante la relación laboral y en la esfera privada del empleado/a que pudieran haber motivado la extinción del contrato de trabajo.

Más allá de la potestad de los empleadores, de su poder de dirección, organización, control y la libertad de contratar, los derechos de igualdad y dignidad humana, libertad personal y privada, ponen un límite a la discriminación y no sólo en el ámbito laboral.

En casos anteriores, tal como “Pellicori”, la CSJN, da lugar a la “carga dinámica de la prueba”, y asentó nuevamente este recurso en el fallo a analizar en el presente trabajo (“Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”., 2011).

Fallo seleccionado: “Caminos, Graciela Edith c/ colegio e instituto nuestra señora de Loreto s/ despido”. Corte Suprema de Justicia de la Nación, Junio 2021 (Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido, 2021).

Provincia: Córdoba.

Justificación de la importancia del fallo:

La presente nota a fallo, es de vital importancia ya que la CSJN, hizo lugar a la carga dinámica de la prueba, ante la dificultad probatoria que surge en los hechos de despido por discriminación.

Más allá de esta dificultad, existe el “principio de inexcusabilidad”, en donde el juez debe resolver de cualquier manera la causa aplicando presunciones legales y cargas probatorias.

El caso tuvo repercusión además, por las declaraciones públicas de la actora en un programa televisivo, donde comentó que mantuvo una relación sentimental con un alumno del instituto.

Esto motivó consecuentemente la extinción de la relación laboral, circunstancia que a entender de los jueces de la Corte, fue un despido discriminatorio, violando la privacidad del fuero íntimo de la preceptora, disfrazado bajo la figura del despido sin causa.

El despido sin causa, tiene una excepción que es la ley Antidiscriminatoria Argentina 23.592 (Nación, 1988).

Breve definición del problema jurídico del caso:

El problema jurídico del caso, que bien mencionamos ut supra, es un problema de prueba, que se presenta en los casos de despido sin causa que extinguen el vínculo laboral.

Muchas veces, con cuotas de discriminación que se suscitan durante la relación por algún evento en particular, o sobre todo por inmiscuirse el empleador en la esfera privada e íntima del empleado o empleada.

II. Redacción de la introducción de la nota a fallo:

Siguiendo los lineamientos de Santiago José Ramos (Ramos, 2009), la ley 23.592, es una norma de alcance general que puede ser aplicada en cualquier rama del derecho, ya que no fue diseñada para ninguna en específico, ni para el derecho laboral (1).

Su aplicación permite dejar sin efecto el acto discriminatorio (que se materializó en el despido), siendo así similar al acto jurídico de objeto prohibido (artículo 953 del Código Civil y Comercial), el cual produce la ineficacia del acto celebrado. “De allí que la empleadora no puede invocar el ejercicio de sus naturales facultades rescisorias si el acto tiene por teleología la discriminación”.

El artículo 17 de la norma laboral 20.744 (Argentina C. d., 1976), es muy directo en cuanto a la descripción de lo que configuraría la discriminación, es pocas palabras, directamente la prohíbe: “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

En cambio, artículo 1 de la ley antidiscriminatoria, va un poco más allá, y no solamente que lo prohíbe y torna ineficaz el acto celebrado o realizado, sino que impone el deber de reparar los daños materiales y morales respecto de quien sufrió el agravio: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”.

En el segundo párrafo del mencionado artículo, enumera algunas disposiciones que podrían considerarse motivo de discriminación, las cuales, a entender de la CSJN, no son taxativas: “A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los 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 sentido, como se mencionó en el primer párrafo, los presupuestos fácticos son claves en este tipo de litigios, y la jurisprudencia se pronunció en varios casos con respecto a la carga probatoria.

Más allá de que no sea una norma pensada para el ámbito laboral, es aplicable por los jueces, siempre y cuando se establezcan la mayor cantidad de presupuestos fácticos en una posible demanda del trabajador despedido que permitan acreditar o determinar si hubo discriminación.

Esto quiere decir, que el trabajador tiene el deber de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél.

Una vez configurado el cuadro indiciario, es el empleador quien tiene la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales.

Más allá de la dinámica probatoria que se da en estos casos, el trabajador no se exime de lo que dicta el artículo 377 del CPCCN, esto es, probar el presupuesto de hecho de la norma o normas que invocare como presupuesto de su pretensión. Luego el empleador, deberá demostrar a través de elementos cognitivos que el despido no tuvo que ver con las causas que alega el empleado.

Se trata de una tutela inhibitoria con la cual se reclama que cese el acto discriminatorio y la reparación moral y material que el mismo ocasiona. La vía para petitionar este derecho es el amparo porque así lo legitima la Constitución Nacional en su artículo 43, y los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional. Con esta acción se evita un largo juicio laboral ordinario para que cese la discriminación.

III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal:

a) Premisa fáctica:

La actora, era preceptora del secundario en un colegio privado de la provincia de Córdoba.

A raíz de su participación en un programa televisivo de gran audiencia, “Operación Triunfo”, hizo público que mantuvo una relación sentimental con un ex alumno del instituto, de veinte años de edad, veinticinco años menor que ella.

Al parecer, la difusión de la relación de pareja de la preceptora no cayó del todo bien en la comunidad educativa, sobre todo en los directivos que tomaron la posterior decisión de despedirla sin causa.

b) Historia procesal:

La reclamante, planteó en sede judicial que fue un despido discriminatorio en los términos del art 1 de la ley 23.592.

A su vez, la empleadora, contestó la demanda, y señaló que decidió rescindir el contrato laboral porque tenía la potestad constitucional de hacerlo.

Sostuvo además, ante el tribunal de primera instancia y ante la Sala IV de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, que no la despidió con causa, sino que le propuso conservar el cargo con una modalidad de trabajo distinta a la que venía desarrollando, “lo que aquella no aceptó” y tampoco asumió el compromiso de modificar el modo de relacionarse con los alumnos, tal como le fuera solicitado por su empleador.

En esa misma línea, contestó que no era idónea para continuar desempeñando la función de preceptora dado que no acató las directivas de la institución para la que trabajaba y que no era posible exigir a la demandada que tolerase dicha circunstancia.

La Sala IV de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Córdoba, rechazó la demanda deducida para obtener la nulidad del acto de extinción de la relación laboral, porque sostuvo que no se encuadraban los hechos en los términos de la ley antidiscriminatoria. Más allá que admitió que existía concomitancia entre el despido y la difusión de su relación de pareja, situación que “no era protegida por la ley 23.592”.

Por otro lado, sostuvo que para que se vulneren las garantías y derechos que invoca la demandante, debe darse en un ámbito donde puedan compararse situaciones similares con sus pares, es decir, probar que a sus compañeros de trabajo si se les hubiese permitido ejercer el derecho que alega vulnerado.

La demandante, se agravia con fundamento en la “Doctrina de la Arbitrariedad”: Sostuvo que la sentencia no constituyó una aplicación razonada del derecho, que carece de fundamentación suficiente y además que contradice fallos anteriores.

Ante esta decisión, interpuso un recurso de casación, que luego fue rechazado por el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba. En consecuencia, dedujo recurso extraordinario federal que, contestado y denegado, dio origen a la queja.

c) Decisión del tribunal:

La Corte adhirió al dictamen del procurador fiscal, Victor Abramovich, y sostuvo que el tribunal prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora, no dando lugar a su derecho de defensa, por lo cual hizo lugar a la queja y al recurso extraordinario federal y revocó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia por “no abordar suficientemente los agravios formulados por la demandante”.

IV. Ratio decidendi:

En primer lugar, la CSJN, sostuvo que la sentencia del tribunal provincial fue arbitraria, en tanto no atendió los agravios emitidos por la actora, y sólo se limitó a establecer que el despido no configuró discriminación por parte de la empleadora, ya que antes de la disolución de la relación laboral ésta ofreció el cambio de tareas y advertencias en cuanto al trato con los alumnos ante lo cual, la empleada, eventualmente se negó.

Por esto, es que “el tribunal a quo debió examinar” si concretamente el despido se produjo luego de la aparición pública de la preceptora en el programa de televisión y la difusión de su relación con el ex alumno, y si como resultado de dicha circunstancia a prima facie discriminatoria, la empleadora demostrara que la desvinculación fuera ajena a toda discriminación.

Explicó porque lo anterior no implica desconocer la facultad constitucional de despedir del empleador, y es que esta garantía contiene su aspecto negativo, la libertad de no contratar (artículos 14 y 19 de la CN).

La facultad de despedir sin causa, no obstante, reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio. Esta ley 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; 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 1 de la ley citada.

En su tercer considerando, se refirió a la carga probatoria. Señaló que el tribunal superior hizo caso omiso a los estándares probatorios en la materia. Si se denuncia que una circunstancia prima facie discriminatoria fue determinante para la disolución del vínculo, “pesa sobre el empleador la carga de acreditar que el móvil no fue el objeto 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”.

El máximo Tribunal, remitiéndose al dictamen del procurador, entendió que se hizo una mala interpretación de la ley 23.592, que frustra el remedio federal invocado y la garantía de igualdad y no discriminación (14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc. 22, Constitución Nacional) (Argentina, 1994).

V. Antecedentes jurisprudenciales y doctrinales:

Discriminación:

Por supuesto que el fallo de la Corte tuvo su fundamento en los artículos 14 bis y 16 de la Constitución Nacional (Argentina, 1994), y artículo 75 inc. 22, que contempla los tratados internacionales. Siguiendo esta línea supra legal, según el Convenio 111 de la OIT la discriminación es toda forma de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, entre muchas otras características y que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 1960).

La discriminación constituye un flagelo que puede afectar a la persona humana en cualquiera de los ámbitos en que se desempeñe y trae aparejadas numerosas y dolorosas consecuencias personales, económicas, sociales y morales (Dobarro & Del Mazo, 2004).

Los actos discriminatorios se perciben como conductas reprochables social y jurídicamente en cualquier ámbito, incluido el laboral. Suscribiendo a (Ackerman, 2019), la discriminación en el ámbito del trabajo debería ser todo acto y omisión que cualquiera sea el motivo, persiga el objetivo o efecto de impedir, obstruir, anular, limitar o de algún modo menoscabar arbitrariamente, con relación a un trabajador, el reconocimiento pleno, goce y ejercicio, sobre bases igualitarias, de los derechos otorgados o que, en virtud de normas legales, convencionales o contractuales, deban otorgarse a otro trabajador en una situación laboral similar.

Sin extender más de lo relatado en la introducción de la presente nota a fallo respecto de la Ley Antidiscriminatoria 23.592, agregamos que la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Grisolia, 2016).

Fallo Farrell:

La trama de este caso es de un trabajador que junto con otros compañeros solicitaron un pedido de aumento salarial fuera de convenio para personal jerárquico de la compañía. Posteriormente fueron despedidos.

El a quo señaló, en concreto, que "no se encontraba justificada la conclusión de que el distracto fue un castigo por reclamar recomposición salarial, pues "la supuesta conducta reprobada no surge del acto mismo del despido ni puede colegirse del contexto fáctico que rodeó la desvinculación".

El proceso continuó hasta el fallo de la Corte, que expresó que el mero señalamiento de que "la supuesta conducta reprobada no surge del acto mismo del despido, resulta inconsistente para dar sustento a la decisión pues la discriminación, por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta y, por lo tanto, es harto improbable que surja de los términos de una notificación rescisoria. De ahí que necesariamente deba ser demostrada mediante otras pruebas. Frente a ello, carece de fundamento la conclusión del a quo que descartó, sin más, los diversos elementos que la cámara había valorado en detalle para basarse en el texto formal de la comunicación del cese". (Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/despido, 2018).

Cargas probatorias:

En este tipo de procesos judiciales solemos recurrir a la teoría de las "cargas dinámicas probatorias", que en la práctica significa que no se exija estrictamente la prueba fehaciente de los extremos invocados, sino que también recae sobre el otro sujeto la acreditación de aquellas circunstancias que de acuerdo con las características del caso se encuentre en mejores condiciones de probar (Dobarro, 2017).

La superioridad técnica, la situación de prevalencia, o la mejor aptitud probatoria de una de las partes o la índole o complejidad del hecho a acreditar en la litis, generan el traslado de la carga probatoria hacia quien se halla en mejores condiciones de probar (Meza, 1998).

En materia de despidos discriminatorios los tribunales han convalidado la flexibilización de la carga en función del nivel en donde está operando la conducta discriminatoria: lo oculto. El trabajador debe aportar indicios suficientes y entonces el

empleador deberá demostrar que la extinción se produjo por un hecho objetivo alejado de la imputación (Formaro, (s.f)).

Fallo Pellicori:

Siguiendo con el concepto recientemente desarrollado con respecto a la carga de la prueba, la CSJN en este caso sentó como regla 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, 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.

Expresó que ello no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido, ni tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado (“Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”., 2011).

El motivo discriminatorio del despido se considerará probado si el interesado demuestra que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado, bastando que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere; la única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos.

Despido sin causa:

El instituto del despido injustificado tiene su recepción en el art. 245 de la ley 20.744, el mismo faculta al empleador a finalizar la relación de trabajo en cualquier momento sin la imposición de tener que justificar causa alguna, pero si con la carga de resarcir al trabajador con una indemnización teniendo en cuenta la antigüedad y las remuneraciones devengadas al momento de la extinción.

Esta facultad, como resaltamos ut supra, tiene su límite en la ley antidiscriminatoria 23.592.

Fallo Álvarez:

En este caso seis trabajadores iniciaron el reclamo, puesto que laboraban como en “easy” y estaban categorizados como “fuera de convenio”, y se les rechazó la afiliación al sindicato de comercio. Por ese motivo, crearon el sindicato de empleados jerárquicos de comercio y reclamaron diferencias salariales. A raíz de este trama, uno de los gerentes les pidió el listado de trabajadores a los que había que aumentarles, los cuales posteriormente fueron despedidos “sin causa” (Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud, 2010).

La Corte basó su fallo en los tratados internacionales, y en convenios de la OIT (OIT, 1960) , asimismo consideró que la reinstalación en el puesto de trabajo guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación de los daños irrogados por un despido, ya que el objetivo primario de las reparaciones (remedies) en esta materia debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación, en tanto esta última sólo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado. “Sólo un entendimiento superficial del art. 14 bis C.N. llevaría a que la ‘protección contra el despido arbitrario’ implicara una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación... admitir que los poderes del empleador determinen la medida y alcances de los derechos humanos del trabajador importaría, pura y simplemente, invertir la legalidad que nos rige como Nación organizada y como pueblo esperanzado en las instituciones, derechos, libertades y garantías que adoptó a través de la Constitución Nacional. Por el contrario, son dichos poderes los que habrán de adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos...”.

Fallo Pellejero:

La Corte sostuvo que la sentencia que había considerado arbitrario el despido exhibía una alta cuota de dogmatismo en tanto en ningún tramo del fallo se explicaba de qué modo o mediante qué hechos o circunstancias concretas habría quedado patentizada la alegada conducta discriminatoria de la empleadora y tampoco se individualizaban los

elementos de juicio incorporados al expediente cuya ponderación podría conducir a tener por probado ese extremo. Ello impedía que se proyecte la doctrina establecida por ella en el precedente “Álvarez” (“Pellejero, María Mabel s/ amparo s/, 2010).

Fallo Ledesma:

En este fallo la Corte sentenció que el a quo, al rechazar la nulidad del despido por discriminación se había desentendido del desempeño de "actividad sindical" por parte del recurrente y prescindido de todo examen encaminado a esclarecer si aquella constituyó el factor determinante del despido y no había indagado si, en tales condiciones, medió un acto susceptible de ser amparado en la ley 23.592. Es decir, no había advertido que era el ejercicio en sí mismo de la actividad gremial el núcleo de la cuestión a resolver y ello, con total prescindencia de la tutela legal específica establecida en la ley 23.551 ("Ledesma, Florencio c/ Citrus Batalla, 2014).

VI. Posición del autor respecto del caso:

Bastaría con suscribir o remitir como hizo la CSJN, al dictamen del procurador Abramovich, el cual fue muy completo y sentó un precedente notorio en torno a la configuración de la discriminación que acaece en la relación laboral.

Sin embargo, teniendo en cuenta el contexto en el que se produce la litis, se entiende que queda mucha tela jurídica por cortar. La discriminación en el ámbito laboral, es algo que se produce día a día y los trabajadores, la parte débil de la relación, pocas veces más allá de la tutela constitucional, logran hacer prevalecer sus derechos individuales por sobre la vulneración a los que son sometidos constantemente.

Es de destacar (el hecho de que se pronuncie en este caso), que las enumeraciones que la ley antidiscriminatoria reza sobre los puntos en los que se produce la discriminación no “son taxativas”, sino que se contempló la intromisión del empleador en la esfera privada e intimidad de la empleada.

Por otro lado, con respecto a la carga de la prueba al analizar este fallo en particular, es muy evidente que el vínculo culmina por la difusión de la relación de pareja de la preceptora. Esta cuestión por decir, evidente, que él a quo, los camaristas y los miembros del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, no consideraron y le impusieron además a la demandante la carga de probar que los compañeros de trabajo recibieran el mismo trato en

circunstancias similares, y no a la empleadora contradecir el hecho que la actora invocó desde un principio.

En este sentido, la Corte fue muy sólida al establecer que en los casos de despido por discriminación, ante la dificultad probatoria en la que se sumergen los trabajadores, más allá de que tengan que acercar claros indicios, sea el empleador quien tenga la carga de acreditar que el despido fue ajeno a todo posible acto discriminatorio reclamado por el demandante.

VII. Conclusión:

El problema de prueba que se da en todo el proceso del fallo Caminos, es una cuestión especial para analizar detenidamente, ya que tanto el tribunal de primera instancia, como los camaristas y el por último el Superior Tribunal, no impusieron a la empleadora, la carga de demostrar que la despidieron por el revuelo que se produjo después de su aparición en el programa televisivo.

La pregunta que cabía hacer a mi juicio, en dichas instancias procesales, es sobre cómo el instituto podía contradecir y probar, más allá de los vagos fundamentos que dio, que no culminó el vínculo laboral con la preceptora poco tiempo después de su aparición en tv por la difusión de su relación de pareja con el ex alumno.

Es decir, los indicios que debía acercar y probar la trabajadora fueron muy claros y la discriminación que sufrió posteriormente sobre el trato que debía tener con los alumnos, la modificación de tareas y consecuentemente perder su fuente de ingresos por el despido, eran evidentes como para tener que probar además que los demás compañeros de trabajo recibían el mismo trato en situaciones similares.

Es quizás redundante pero determinante señalar que en este caso, la CSJN a través del dictamen del procurador, siguiera la línea jurisprudencial que mantuvo en algunos casos expuestos al respecto y sentara un precedente sumamente necesario en la materia.

Referencias bibliográficas:

Jurisprudencia

"Ledesma, Florencio c/ Citrus Batalla, 263 (CSJN 10 de 09 de 2014).

"Pellejero, María Mabel s/ amparo s/, Fallos: 333:2296 (CSJN 07 de Diciembre de 2010).

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

Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud, Fallos: 333:2306 (CSJN 07 de 12 de 2010).

Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/despido, Fallos: 341:29 (CSJN 6 de Febrero de 2018).

Doctrina

Ackerman, M. (2019). El trabajo en negro es una forma de discriminación. *Universidad de Buenos Aires* , 2; 3.

Babio, A. O. (1990). La prueba y su carga en el proceso laboral . *Revista del derecho del trabajo* , 2283.

Dobarro, V. M. (08 de Mayo de 2017). *sociales.uba.ar*. Recuperado el 01 de Junio de 2022, de El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-080-DOBARRO.pdf>

Dobarro, V., & Del Mazo, C. (2004). La discriminación en el ámbito laboral. 1era parte. *Revista Doctrina Laboral nº 230* , 1067.

Formaro, J. J. ((s.f)). La prueba del despido discriminatorio. La jurisprudencia laboral y el valor de la. *La Ley online* .

Grisolia, J. (2016). Discriminación en las relaciones laborales . *IDEIDES UNTREF* .

Meza, M. L. (1998). La doctrina de las cargas probatorias dinámicas. *Zeus* , 1.

Ramos, S. J. (Septiembre de 2009). *La ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral*. Recuperado el 10 de Abril de 2022, de www.saij.jus.gov.ar: <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-ley-23952-jurisprudencia-materia-laboral-dacf090063-2009-09/123456789-0abc-defg3600-90fcanirtcod>

Legislación

Nación, H. c. (3 de Agosto de 1988). *Infoleg*. Recuperado el 31 de Marzo de 2022, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

OIT. (15 de 06 de 1960).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO. Recuperado el 31 de 05 de 2022, de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

Argentina, C. d. (05 de 13 de 1976). *Argentina.gob.ar*. Recuperado el 31 de 03 de 2022, de REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>
Argentina, C. N. (23 de Agosto de 1994). *SAIJ*. Recuperado el 31 de Mayo de 2022, de <http://www.saij.gob.ar/0-nacional-constitucion-nacion-argentina-Ins0002665-1994-08-22/123456789-0abc-defg-g56-62000scanyel>