



**Nombre y Apellido:** Emanuel Ricardo Méndez Martínez

**Legajo:** VABG74642

**D.N.I.:** 32473766

**Carrera:** Abogacía

**Tutora:** Mirna Lozano Bosch

**Año:** 2022

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

**Sumario:** I. Fallo seleccionado – II. Introducción – III. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal - IV. *Ratio decidendi* de la sentencia – V. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – VI. Postura del autor – VII. Conclusión – VIII. Revisión Bibliográfica – VIII.1 Doctrina – VIII.2 Jurisprudencia VIII.3 Legislación.

**I. Fallo seleccionado:** “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido.” Sentencia del 10 de Junio de 2021.

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

**Provincia:** Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

## **II. Introducción**

La presente nota a fallo refiere a la temática derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo. Específicamente se trae a conocimiento el fallo “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” - Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Este fallo denota que si bien la patronal despidió a la preceptora de manera legítima -en principio- la actora alegó que el despido obedeció a que su persona se hizo pública por tener una relación con un ex alumno. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia mediante su sentencia, a todas las luces arbitraria, apoyó el accionar discriminatorio de la patronal impidiendo que la actora pueda ejercer su derecho constitucional a elegir pareja y expresarlo libremente, sobre todo su derecho a no ser discriminada.

La relevancia del fallo en cuestión radica en que, el mismo es un gran precedente para la comunidad jurídica, ya que, la Corte revocó la sentencia apelada del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, por considerar que este tribunal no aplicó de manera correcta la carga probatoria ante la empleadora, quien debía probar que la causal del distracto perteneció a la esfera contractual y no a la esfera privada de la empleada, demostrando que estos actos discriminatorios ya no son tolerados.

El problema jurídico que se presenta, es un problema de prueba el cual según los autores Alchourron y Bulygin (2012) afecta a la premisa fáctica del silogismo y corresponde a la indeterminación que surge denominada laguna de conocimiento. Por lo que, en estos casos, por

el principio de inexcusabilidad, el juez debe resolver de cualquier manera la causa aplicando presunciones legales y cargas probatorias.

Conectando el fallo citado y lo esbozado en los apartados que preceden, se advierte que el problema jurídico se presenta en el accionar del Tribunal Superior de Justicia, quien debería haber puesto la carga probatoria ante la empleadora, al encontrarse en mejores condiciones de probar, si el distracto efectivamente se había producido por una causal de índole contractual y no por el simple hecho de que la dependiente había dado a conocer públicamente su situación amorosa con ex alumno.

En consecuencia, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, afirmó que el Tribunal Superior de Justicia hizo caso omiso a los estándares probatorios requeridos en la materia y citó las palabras del Procurador Fiscal de la Nación, quien en su dictamen, afirmó que la sentencia cuestionada no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas, tornando inefectiva la tutela antidiscriminatoria que establece la ley federal.

Finalmente resulta menester indicar que a lo largo de esta nota a fallo se desarrollarán puntos importantes de la sentencia a los fines de su acabado análisis. Entre estos puntos se mencionan la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal, identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia, doctrina y jurisprudencia vinculante, para luego llegar a una conclusión final.

### **III. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

La actora en autos Sra. Caminos Graciela Edith se desempeñaba como preceptora en el colegio Nuestra Señora de Loreto en la Ciudad de Córdoba, pero tras ser despedida de su puesto de trabajo inició acciones legales en contra del colegio mencionado.

En su escrito de demanda la actora solicitó ser reinsertada en su puesto de trabajo ya que 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.1º de la ley 23.592.

Por su parte, el instituto demandado sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo, pero aclaró, de todos modos, que no se trató de una decisión discriminatoria por varias razones, entre ellas, el trato con los alumnos,

sobreprotección, y en cuanto al evento público una exposición pública inadecuada e incompatible en relación a las funciones que cumplía como preceptora.

En este sentido cabe resaltar que en primera instancia el tribunal no hizo lugar a la demanda interpuesta por la actora en autos, la cual solicitaba la declaración de nulidad del acto que extinguió el vínculo laboral y su reincorporación al puesto de trabajo y en consecuencia interpuso recurso de Casación ante el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba por considerar que la sentencia de primera instancia era arbitraria. Sin embargo, el recurso de casación interpuesto por la actora fue declarado inadmisibile y dio lugar al recurso extraordinario federal.

En consecuencia el Sr. Procurador Fiscal señaló en su dictamen que 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. En virtud de ello la Corte Suprema de Justicia de la Nación apoyando sus fundamentos en el dictamen mencionado resolvió dejar sin efecto la sentencia por ser arbitraria al no tomar en consideración las pruebas rendidas.

#### **IV. *Ratio decidendi* de la sentencia**

El presidente Dr. Carlos F. Rosenkrantz haciendo remisión al dictamen del Sr. Procurador Fiscal afirmó que el tribunal *a quo* prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio ya que 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.1º de la ley 23.592. Por lo que, al desestimar lo planteado por la actora la sentencia es a todas las luces arbitraria.

En efecto, el Sr. Presidente determinó que tribunal *a quo* debería haber examinado en consecuencia si, de acuerdo con las constancias de autos, el despido pudo haberse producido como resultado de dicha circunstancia *prima facie* discriminatorio y si, en tal caso, la empleadora demostrar que el móvil fue ajeno a toda discriminación.

En consecuencia fundamentó su decisorio en que la institución educativa alega diversos motivos para fundar el despido y, si bien algunos de ellos podrían contar como incumplimiento de obligaciones laborales, el empleador puede legítimamente exigir especialmente si se trata, como en el caso, de un colegio secundario, determinar si el despido fue arbitrario, es decir, si

establecer puntualmente 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, ello resultaba discriminatorio.

Razón por la cual, si se denuncia que una circunstancia *prima facie* discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo, pesaba sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resultaba ajena a toda discriminación y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debería haberse asegurado de que, de acuerdo a la prueba rendida, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio, siendo crucial determinar si hubo realmente discriminación.

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 lo que, la Corte revocó la sentencia apelada por no tener en cuenta las pruebas aportadas y ser arbitraria, más aún cuando se le impuso la carga de probar a la actora sobre la discriminación cuando correspondía al empleador desvirtuar la sospecha planteada a raíz de la inmediatez entre su aparición televisiva, que identifica como la causa real del despido, y la extinción del vínculo laboral.

## **V. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales:**

En la normativa que regula las relaciones de trabajo, se halla que la patronal cuenta con diversas facultades de dirección en lo que respecta al desenvolvimiento de su actividad comercial, pero no debe escaparse de que estas facultades concedidas se ven limitadas por la propia norma que rige las relaciones de trabajo, en un claro límite a la intromisión del empleador a la intimidad de los trabajadores.

Es así que la Ley de Contrato de Trabajo contempla ese freno a la intromisión de la esfera privada del trabajador/a, de modo que se establece en su art. 73 de la LCT, bajo el título “Prohibición. Libertad de expresión” que el empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vistas a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de

preferencia sexual del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas (Acosta, 2021).

Razón por la cual, nadie podría dudar que hoy es totalmente invasivo y por lo tanto ilegal de la intimidad personal imponer limitaciones a los dependientes en cuanto a su orientación sexual, su exposición de vida de pareja o su actuación pública respecto a esta. Una patronal no podría entrometerse en una relación afectiva de su dependiente sea cual fuera esa elección y menos aún sancionarla o aplicar represalias por dichas actitudes (Balbín, 2021).

Es decir, el enfoque recae principalmente en los actos del empleador respecto del trabajador, interpretándose como actos patronales que importan la descalificación del trabajador por alguna característica de este que es ajena al marco objetivo de la relación contractual. Es por ello, que cuando en 1988 el Congreso Nacional sancionó la ley 23.592 tuvo en mira la protección de lo que se denominaban los grupos de riesgo, o sea, los sectores que sufren un trato desigual, injusto, arbitrario, las más de las veces para obtener ventajas como por ejemplo en el ámbito laboral (Ibarlucía, 2021).

En este contexto es dable tomar en consideración que el derecho a no ser discriminado es un derecho humano que se estructura en este país a través de un elenco normativo que es necesario correlacionar debidamente para establecer sus alcances y su aplicación en materia laboral.

Así, surge de la regla de igualdad del art. 16 de la Constitución Nacional, de la cláusula por la cual a igual tarea corresponde igual remuneración, del art. 14 bis de la ley fundamental, de las declaraciones, convenciones, pactos que enuncia el inciso 22 del art. 75 CN que tienen jerarquía constitucional y son complementarios de los derechos y garantías reconocidos por la Constitución, y de las normas contenidas en los convenios de la OIT, ratificados por este país con jerarquía superior a las leyes de acuerdo a la misma disposición constitucional (Devoto, 2021).

Es por ello que, quien discrimina trata de ocultar la verdadera motivación en el ámbito del derecho del trabajo encubriendo la verdadera causa del distracto, por ello se generan importantes dificultades probatorias las cuales han ameritado diversas opiniones jurisprudenciales con relación a la carga de la prueba en este tipo de casos en virtud de que los empleadores instrumentan los despidos sin enunciar causa alguna para luego pagar las indemnizaciones sin

reparo; la experiencia indica que no siempre es así y justamente se observa que llegan a conocimiento de los tribunales aquellos casos en los cuales, el empleador endosa al trabajador algún incumplimiento, para luego disponer el despido con supuesta justa causa, sin mediar pago de indemnización alguna (Dubra, 2021).

Misma línea de pensamiento tuvo la Corte en el fallo *Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo*. Corte Suprema de Justicia de la Nación. Sentencia del 7 de Diciembre de 2010, en el cual afirmó que el principio de igualdad y la prohibición de discriminación tiene la máxima consagración y entidad, perteneciendo así al *ius cogens*, por lo que rige tanto en el derecho internacional aplicable a todo Estado como en su ordenamiento interno, sin excepción incluido el derecho del trabajo.

El principio de prohibición a la discriminación genera obligación tanto para el Estado como los particulares; respecto a los Estados, además de que no se le impone el deber de no realizar violaciones a tal principio, se le exige asimismo la adopción de medidas que importen una reversión de esas conductas, es decir que no solo tiene una obligación pasiva de no hacer, sino también que tiene una obligación de hacer respecto a la creación de medidas que impliquen que la no violación al principio de no discriminación. Con "Álvarez" se incorpora como norma sustancial del derecho del trabajo la ley 23.592 (Gelli, 2017).

De esta manera, en lo que respecta a la aplicación de la ley 23.592 en el ámbito de la relaciones laborales, "Álvarez" tiene dicho que no hay nada en el espíritu de la ley que indique lo contrario, entendiendo que esta norma es necesaria en el ámbito laboral. La Corte entiende como un freno a las facultades discrecionales del empleador, dado que estas encuentran límite en la dignidad, igualdad y prohibición de discriminación.

Por su parte, en el caso *Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo*. Corte Suprema de Justicia de la Nación. Sentencia del 15 de Noviembre de 2011, la Corte estableció que la regla o pauta probatoria en materia de discriminación será suficiente con la acreditación de los hechos que induzcan a la presunción de existencia de hechos amparados en la ley de actos discriminatorios. Remarca la Corte, que su doctrina no presume la eximición de prueba para quien alega, como tampoco que ello conlleve la inversión de la carga de la prueba, sino que el accionado deberá desvirtuarlos con la prueba que desacredite aquello que hubiera el actor *prima facie* acreditado.

En los fallos "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ Amparo Sindical" y "Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo" se especifica que este estándar de valoración probatoria se debe focalizar y profundizar si el interesado demuestra verisímilmente que el despido fue dispuesto por motivos discriminatorios, correspondiendo así a quien se le imputa la conducta reprochable, que acredite que el distracto se dispuso por otro motivo ajeno a cualquier acto discriminatorio.

En consecuencia, en fallo que se trae a análisis a razón del hecho público y distracto, los parámetros que ha fijado la Corte a los fines del dictado de un nuevo pronunciamiento; permitiría concluir que aquel "despido sin causa" se tendrá como un acto discriminatorio encontrando sus fundamentos en la intromisión por parte de la patronal a la esfera íntima de la trabajadora, coartando así su soberano derecho a la libre elección de pareja.

#### **VI. Postura del autor:**

Es por la doctrina plasmada en los fallos desarrollados pero sobre todo el caso Pellicori y, utilizando el argumento central de la arbitrariedad de sentencias, que la Corte consideró en el caso traído a análisis que la forma de resolver el planteo de la Sra. Caminos a través de líneas argumentales que se vinculaban solamente con la presunta legitimidad del obrar del empleador quien había invocado, como razones para la extinción del contrato de trabajo, y su negativa a que le cambiaran de tareas en el establecimiento educativo en el que prestaba servicios perdía sustento legal sobre la base de que en la especie la requirente había cumplido con la carga de acreditar verosímilmente la comisión de un acto presuntamente discriminatorio por el empleador, a partir de una supuesta extinción derivada de una difusión pública respecto de una relación de pareja que la actora tenía con un ex estudiante de la institución en que laboraba.

En este sentido, resulta aplicable a la extinción del contrato laboral mediando discriminación, primordialmente, la ley 23.592 y varios preceptos constitucionales y supra legales, así como también algunas normas de la LCT que, al prescribir en su art. 1º, párrafo primero, la posibilidad, a pedido del damnificado, de obligar a quien de manera arbitraria 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 a dejar sin efecto aquel acto lesivo o cesar en su realización y a reparar el daño material y moral causados, abren una enérgica posibilidad defensiva en beneficio del trabajador agraviado.



De tal forma, superando ampliamente la escueta protección emanada del art. 245 de la LCT, el dañado puede optar entre solicitar la declaración de nulidad del despido, la reincorporación y los salarios caídos, o bien mantenerse en situación de despido pero reclamando una reparación verdaderamente integral que resarza todos los daños derivados de la extinción agravada del vínculo laboral (Barotto, 2021).

Fruto de ello, en la materia de los despidos ha arraigado con fuerza la obligación de no discriminar, lo que conlleva no solamente la consagración de una prohibición legal y constitucional para el empleador, sino también la consolidación de ciertos efectos derivados de la extinción mediando la violación de aquella obligación. En cuanto a lo último, se origina, además del derecho del trabajador a solicitar la nulidad del despido y la reincorporación al empleo con más los salarios caídos, o bien el de requerir el pago de una indemnización integral (Balbín, 2021).

Razón por la cual se considera que “Caminos” viene a ensanchar los estándares jurisprudenciales que dejaron los precedentes de la Corte Suprema de Justicia en los fallos “Álvarez”, “Pellicori”, etc., que no deben escaparse de todo operador judicial al momento de fundar una sentencia y en especial en el sopeso probatorio que una denuncia de discriminación debe contener (Zas, 2017).

## **VII. Conclusión:**

En base a lo vertido hasta aquí como los antecedentes de la causa, la doctrina y jurisprudencia referida a la misma y, vinculando todo ello al problema jurídico de prueba que presenta se puede afirmar como corolario que la Corte referenció algunas cuestiones que corresponde tener muy presentes al momento de estudiar y analizar, tanto desde la teoría como la práctica, una situación en la que se hubiere materializado la extinción de un vínculo laboral mediando discriminación.

Así las cosas, puntualizando las formas de despidos que existen, se pretendió no solamente subrayar las disparidades que conceptual y aplicadamente separan a aquellas, sino también la mayor entidad del perjuicio que se le provoca a una persona cuando se la despide por características personales que se entienden como indeseables o inconvenientes, o bien por el ejercicio de derechos fundamentales, ambos íntimamente vinculados con una persona que pone su fuerza de trabajo a disposición de otra.

En ese orden, subrayando el derecho a la no discriminación como central en el horizonte de las prerrogativas fundamentales de las personas, así como también la obligación básica, pública y privada, de implementar los mecanismos adecuados tendientes a evitar la carencia de aquel derecho, se referenció la posibilidad de la persona perjudicada de llevar a la práctica atribuciones de especial entidad cuando media su alteración.

De tal modo, recordando lo central del precedente “Pellicori” se hizo referencia a algunas cuestiones vinculadas con el beneficio probatorio que tiene quien hubiera aludido haber sufrido una discriminación en el empleo, terreno en el cual no solamente se subrayó la suficiencia de aportar indicios objetivos y razonables en línea con la denuncia efectuada, sino también la importancia de matizar esa carga privada con aquella obligación pública estatal, a fin de analizar, con especial atención, los argumentos conducentes para la dilucidación del conflicto.

Con lo cual se considera relevante ser conscientes de que los operadores jurídicos, públicos y privados, tienen la obligación de tomar en cuenta los derechos centrales de las dos partes que forman parte del acuerdo laboral tutelando especialmente a aquellos que resultan ser sujetos más vulnerables de la relación laboral y que merecen una tutela constitucional.

## VIII. Revisión Bibliográfica:

### VIII.1 Doctrina:

- Acosta, A. C. (2021). LOS "SENDEROS" DE LA DISCRIMINACIÓN EN LA DOCTRINA LA CS (A PROPÓSITO DEL RECIENTE FALLO "CAMINOS"). Buenos Aires, Revista La Ley.
- Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea.
- Balbín, A. N. (2021). ALGUNOS ELEMENTOS DE LA TEMÁTICA ATINENTE A LOS DESPIDOS DISCRIMINATORIOS Y EL CASO "CAMINOS" DE LA CSJN. Buenos Aires, Revista La Ley.
- Barotto, S. M. (2021). La igualdad de género laboral en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Buenos Aires, Revista La Ley.
- Devoto, P. (2021). LA RELACIÓN LABORAL Y EL DISTRACTO POR TRATO DISCRIMINATORIO MOTIVADO POR ACTOS DE LA VIDA PRIVADA. Buenos Aires, Revista La Ley.
- Dubra, D. (2021). La carga de la prueba en los despidos discriminatorios. Buenos Aires, Revista La Ley.
- Ibarlucía, E. A. (2021). Una nueva ampliación de las causales de discriminación. Buenos Aires, Revista La Ley.
- Zas, O. (2017). *El Despido Discriminatorio en el Derecho Laboral*. Buenos Aires: La Ley.

### VIII.2 Jurisprudencia:

- “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido.” Corte Suprema de Justicia de la Nación – Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ Amparo Sindical"
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”

- Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo. Corte Suprema de Justicia de la Nación. Sentencia del 15 de Noviembre de 2011.

### **VIII.3 Legislación:**

- Constitución de la Nación Argentina.
- Ley N° 20.744 Ley de Contrato de Trabajo.
- Ley N° 23.592 Ley de Actos Discriminatorios.