



Fallo “Caminos”: Entre el despido basado en hechos íntimos del  
trabajador, la discriminación laboral y la libertad de contratación  
del empleador

Materia: Seminario Final

Alumna: Esteves Florencia Agustina

Profesor: Baena Cesar Daniel

Año 2022

**Sumario: I. Introducción II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución del tribunal III. Ratio Decidendi IV. Análisis conceptual IV. a. Discriminación en ocasión de trabajo dependiente IV. b. Configuración del indicio razonable V. Postura personal de la autora. VI. Conclusión.**

**Línea temática:** Derechos fundamentales del trabajo

**Modalidad:** Modelo de caso

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

**Número:** CSJ 754/2016/RH1

**Fecha:** 10/06/2021

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

## **I. Introducción**

La causa caratulada “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, sentenciada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN de aquí en adelante) en el año 2021 trata sobre ejes conceptuales valiosos en demasía para la elaboración de un trabajo académico. En primer lugar, se puede reseñar que el caso versa sobre un despido decidido por la empleadora -un colegio- en base a criterios discriminatorios. El fallo inculca una serie de argumentos en torno a cómo develar, a través de la apreciación de los hechos y la ponderación de los bienes jurídicos protegidos del operario, que el despido fue realmente concebido por algún dato intrascendente a la prestación de la fuerza laboral y que pertenece al ámbito íntimo del mismo.

Desde un segundo orden de ideas, el fallo en cuestión sustenta una postura en contra de la invasión del empleador a los aspectos personalísimos del trabajador, cuestión que, en el día de hoy, con toda la tecnología aplicada a la comunicación y las redes sociales, hace que el caso retome relevancia debido a que es muy usual que la patronal tenga acceso a lo que los empleados hacen, dicen o exteriorizan en sus espacios personales. Abstraer las consideraciones expuestas en el fallo a favor de la señora Caminos apoyaría conjeturas actualizadas sobre el fenómeno contextualizando no solo

en las apariciones en televisión sino también en todos estos nuevos escenarios planteados.

Analizar el tratamiento que la Corte le dio a este caso concreto tiene como principal relevancia el hecho de que la misma obtuvo la resolución en base a aplicar consideraciones brindadas por los principios generales del derecho del trabajo. Esgrimir un pensamiento crítico y analizar cada considerando permite desarrollar la doctrina respecto a cómo encarar la defensa de los trabajadores y trabajadoras afectados por hechos de tal magnitud, partiendo desde las bases del principio protectorio y las normas antidiscriminación que conforman parte del plexo normativo convencional y constitucional.

En la causa se exterioriza un problema jurídico de relevancia, toda vez que este aparece cuando existe una contradicción entre normas aplicables al caso, tomando como parámetro de que estas pertenecen a un mismo sistema jurídico. Cuando este tipo de indeterminación en el derecho se presenta, estamos en presencia de contradicciones de soluciones aportadas por al menos dos normas distintas, lo que conlleva en materia de resoluciones judiciales la elección de alguna de ellas para fundamentar la respuesta del órgano jurisdiccional (Moreso y Vilajosana, 2005).

Lo expuesto en el párrafo anterior es apreciable en la sentencia de la CSJN ya que su decisión parte de una dualidad de normas aplicables al caso, pertenecientes a un mismo sistema (derecho del trabajo) y que presentan dos formas de reacción jurisdiccional distintas. Por un lado, introducida su hipótesis de aplicación por la actora, tenemos las normas vinculadas a la no discriminación (ley 23.592 y consonantes). Por el otro, las disposiciones y facultades reconocidas a los empleadores en el marco de la libertad de contratación (libertad de no contratar o de dejar de contratar, derivadas ambas de lo dispuesto por el art. 19 Constitución Nacional y el artículo 245 LCT). Llegados a este punto cabe aclarar que la Corte supera este dilema atendiendo a que en cada una de las opciones disponibles varían considerablemente las consecuencias del acto extintivo de la relación laboral. Así, por ejemplo, si se resuelve conforme a la ley 23.592, debería indemnizarse a la trabajadora por un agravante al distracto, mientras que si se inclinaría por la segunda variante de normas en disputa, los efectos del mismo serían los ya producidos antes de la interposición de la demanda.

Es de suma importancia aclarar que, ante esta dualidad de respuestas del ordenamiento jurídico, resulta muy importante analizar el lenguaje de las normas comprometidas ya que la existencia de la “discriminación” como tal puede ser definida mediante distintos métodos, entre estos se encuentran la definición directa, la que versa sobre la denotación de las palabras o el de contextualización de las mismas (Nino, 2003). Verificar cuál utiliza la Corte reviste de importancia ya que desencadena dichos efectos jurídicos citados.

En los apartados subsiguientes se dará tratamiento a la plataforma fáctica del caso, desarrollando su historia procesal, con el objeto de individualizar el fallo de la Corte Suprema. Paso seguido se estudiarán los argumentos del tribunal, dando lugar a un análisis conceptual de los temas allí vertidos, para luego recaer en una postura personal de autora y generar así un aporte a la doctrina del derecho del trabajo.

## **II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución del tribunal**

La demanda fue presentada por la trabajadora Caminos, quien realizaba tareas a favor del Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto. Su puesto era el de preceptora de la institución educativa, del cual cesó a raíz de un despido decidido por la empleadora. Previo a ello la operaria había aparecido en un programa de televisión donde se expuso la relación de pareja que esta tenía con un joven (mucho menor que ella, pero ya mayor de edad), que habría sido alumno de dicha institución. Esta circunstancia inició un camino de hostigamiento hacia la preceptora quien fue víctima de insultos, comentarios hirientes y despectivos a su persona. La empleadora le solicitó un cambio de puesto y esta no aceptó, por lo que terminó por desvincularla sin expresión de causa.

Ante estos sucesos la trabajadora acciona en contra del colegio solicitando la reintegren a su puesto laboral, tornando nulo el despido por ser un acto discriminatorio en tenor al artículo 1 de la ley 23.592. La empleadora se defendió en base a que no había discriminación alguna, pero confirmó el malestar de la comunidad educativa tras la noticia del romance entre la preceptora y el ex estudiante. Padres, tutores y el resto del personal catalogaron a la conducta de la misma como poco profesional y afirmaron que mantenía una relación simétrica con los alumnos, omitiendo ciertas medidas

disciplinarias o intervenciones del gabinete psicopedagógico por la relación de amistad de esta con aquellos.

De esta demanda le siguió un fallo en primera instancia negando el petitorio de la actora y convalidando la decisión extintiva del instituto. Allí fue que la actora emitió un recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, el cual no tuvo éxito por considerarse inadmisibles. Atendiendo a esto, la trabajadora realizó recurso extraordinario federal, considerando que el alto tribunal provincial no habría dado respuesta al reclamo fundado. Así llega esto a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en donde se dicta sentencia amparando a la trabajadora, encontrando el despido arbitrario y por razones discriminatorias, por las razones de hecho y de derecho que se exteriorizarán en el apartado subsiguiente.

### **III. Ratio Decidendi**

El alto tribunal nacional decide la descalificación de las sentencias anteriores (incluida la inadmisibilidad decretada por el Tribunal Superior de Córdoba) en base a que se realizó una interpretación vaga de los hechos de la causa. Afirma, mediante las palabras del Procurador General, que en casos de discriminación es esencial que el juzgador tenga un deber de precaución suficiente para evitar conceptualizaciones o apreciaciones rígidas en cuanto a la prueba. Destaca la Corte que para dar lugar al encuadre discriminatorio de un acto jurídico basta con que el damnificado preste en el proceso un indicio razonable de haber sido afectado por una subjetividad, la cual da origen al trato segregador de quien emite dicho acto. Esto, a prima facie, fue expuesto por la operaria ya que el contexto llega firme a la Corte, teniendo en cuenta la existencia del programa de televisión y el malestar de la comunidad educativa (incluyendo al propio personal del colegio).

Desde otro punto de vista, la Corte afirma que esta cuestión no demuestra per se que la trabajadora haya incurrido en faltas a sus deberes laborales. Así, toda vez que un despido sea arbitrario, nada obsta para descalificarlo ya que si bien el empleador tiene el derecho a no contratar (amparado por la interpretación amplia de la CN y de la ley de contrato de trabajo), este reconoce límites. En el caso concreto, el tribunal detecta que el límite infranqueable por la patronal es la vida privada del operario, siendo su intimidad

un derecho personalísimo de este y por ende no disponibles por las partes del contrato laboral.

Por último, argumenta que las ofertas de cambio de puesto laboral no hacen sino reforzar el indicio de discriminación. Esto porque el hecho de que el colegio tome medidas en base a esta invasión a la esfera íntima de la trabajadora, no justifica el posterior distracto. Siempre que una reubicación sea necesaria, ha de tenerse en cuenta la necesidad de que ello suceda. Sea por parte del trabajador (cambio de puesto por incapacidad, por ejemplo) o por el empleador (cierre de sucursal, cambio de rubro, fusión, adquisición de empresa, etc.), siempre debe existir una justificación para ello y que resulte adaptable a los principios del derecho laboral, regentes en la realidad de la relación laboral y cuya omisión incluso trae aparejadas ciertas consecuencias.

La suma de estos tres argumentos hace a la razón de la actora, provocando el decisorio de la Corte. De esta manera se resuelve el problema de relevancia en tanto se encuentra amparada la situación por la ley 23.592 y no por las normas del despido que alegaba la demandada. El método que se logra apreciar en el texto de la sentencia, para superar esta dualidad de respuestas por parte del derecho aplicable al caso interpretando las palabras, es el contextual. Esto ya que la Corte justamente ve a la discriminación como un concepto que solo ha de dilucidarse si se evalúa las circunstancias en las cuales se desarrollaron los protagonistas del despido indirecto.

#### **IV. Análisis conceptual**

##### **IV. a. Discriminación en ocasión de trabajo dependiente**

Conforme explica la observación n° 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, se puede considerar a la discriminación como toda distinción, exclusión, preferencia, restricción, así como a cualquier trato diferente que tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos obtenidos por las personas. Entendida esta bajo un contexto pura y exclusivamente laboral, el convenio N.° 111 de la Organización Internacional del Trabajo aclara que, dicha segregación del sujeto afectado, busca anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato dentro de un empleo u ocupación.

Expresado lo que antecede, podemos hacer extensivas estas consideraciones aclarando que el momento en que se desarrollan las prácticas lesivas discriminatorias pueden darse desde el proceso de selección del personal hasta incluso al operar una causal de extinción del vínculo laboral (Seren Novoa, 2008). De allí es donde podemos deducir la noción de despido discriminatorio, el cual es entendido por la doctrina como aquel en donde la extinción del contrato de trabajo se produce por voluntad unilateral del empleador, partiendo de un reclamo o reproche referente a un aspecto subjetivo del trabajador, con el fin de apartarlo de la organización por dicha particularidad (Seren Novoa, 2019). Los elementos que configuran esta definición traen una serie de presupuestos fácticos en su estructura, dado a que parte su análisis del poder del empleador sobre sus subordinados, lo cual pone al polo obrero de la relación a merced de decisiones que llevan a excluir a una persona respecto del grupo con quien labora, así como puede incidir en la conducta de los demás sujetos para que brinden un trato consonante con una segregación (Machado, 2008). Aparece así que el despido discriminatorio puede derivar de una actitud proveniente tanto de la patronal, de forma directa e inmediata, como por el contexto en sí donde el empleador permite la proliferación de dichas prácticas o si las promueve de forma discreta (Machado, 2008).

En cuanto a los motivos utilizados como base del reproche subjetivo al trabajador discriminado, la doctrina ha remarcado que cualquier clasificación que pueda realizarse siempre va a ser meramente enunciativa, debido a lo amplio que resulta el cúmulo de bienes jurídicos que puedan verse afectados. No obstante, resulta conveniente reseñar lo expuesto por el artículo 1, segundo párrafo, de la ley 23.592. Dicha norma, a los efectos de encuadrar esta cuestión, menciona como motivos a tales como la pertenencia de una persona a una raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Estas líneas, develan lo abarcativo del fenómeno, por lo que no queda más alternativa que rechazar la taxatividad de estas prácticas, quedando siempre a criterio del órgano público jurisdiccional la tarea de consensuar criterios para develar la discriminación, así como la configuración del onus probandi en cada caso concreto (Elias, 2008).

Autores han señalado que la discriminación, se dé en el ámbito donde se dé, siempre debe verse analizada conforme a los patrones supralegales impuestos en la materia ya que en ellos se develan muchas de las prerrogativas que el plexo normativo

interior desarrolla en profundidad (Maza, 2008). De esta manera, en el derecho del trabajo no puede ignorarse tanto la normativa constitucional y con igual jerarquía (Constitución y Tratados internacionales de Derechos Humanos), como aquella que resulta superior a las leyes (convenios de la OIT ratificados por Argentina), normas nacionales, provinciales y convenios colectivos de trabajo.

#### **IV. b. Configuración del indicio razonable**

Como principal dificultad a la hora de analizar un caso de despido por motivos discriminatorios es, sin lugar a dudas y valga la redundancia, la dificultosa tarea que tiene el operario para demostrar el trato recibido. El proceso laboral, como cualquier otro, parte de la base que una pretensión no puede deducirse por una mera alegación, sino que hay que acreditar la existencia de los elementos que funden el petitorio esgrimido ante el juez o tribunal de la causa (Tapia Ballesteros, 2014). Los tribunales argentinos han expuesto en diversas ocasiones cómo debe interpretarse las afirmaciones del trabajador afectado por estas prácticas, así como los criterios que deben seguir los juzgadores a la hora de apreciar los hechos y las pruebas rendidas.

El principal aporte de esta construcción jurisprudencial radica en la carga probatoria del trabajador, quien debe introducir al proceso un atisbo de discriminación. Esto es un indicio razonable de que el despido es, en definitiva, un acto empresarial que ha lesionado un derecho fundamental, constituyéndose como una especie de represalia derivada de la existencia de una subjetividad del operario. De allí, los tribunales podrán inferir la existencia de estas prácticas, aunque no existan elementos de prueba suficientes o determinantes que develen la realidad de los hechos ventilados. Se trata entonces de una tarea lejana a la comprobación ordinaria, pasando a generar convicción en base a una creencia racional sobre la posibilidad de que ese acto haya existido (Fallo: G., G. A. c/ Citytech SA s/Acción de amparo CNAT). Dicha labor indiciaria no debe entenderse como una técnica de interpretación a secas o de una configuración permisiva de una carga procesal, sino que depende de la compañía de elementos fácticos secundarios o concordantes que si se puedan aportar por el trabajador (Fallo: Segovia, Ariel Alfredo c/Ramón Chozas SA s/Acción de amparo, CNAT).

Por parte de la actividad que se valora por parte del empleador, la jurisprudencia ha sostenido que este no debe guardar una actitud pasiva respecto al hecho denunciado por el trabajador, sino que, por el contrario, debe acreditar con todos los medios de



prueba que tenga a su disposición que la extinción fue fruto de algún motivo. Siendo necesario que este no tenga vinculación alguna con el indicio aportado por el trabajador, sea en el derecho comprometido o en la subjetividad alegada como móvil del despido discriminatorio (Orellana, Oscar Alfredo c/Industrias Lear de Argentina SRL s/Despido, CNAT). Esta apreciación sienta sus bases en que es el empleador quien se encuentra, ante tales acusaciones, en una mejor posición económica, técnica y fáctica, de probar su no responsabilidad ante la acusación del obrero, así como en la realidad de que dicho poder detenta de fuerza suficiente para disimular o al menos encubrir un distracto bajo figuras distintas a la discriminación (Pellicori, CSJN).

#### **V. Postura personal de la autora**

La palabra de la Corte en el caso de la señora Caminos constituye un progreso más en la lucha contra la discriminación en ocasión de trabajo dependiente. Este fallo consagra la aplicación plena de la ley 23.592 en causas laborales, tal y como el estado de la jurisprudencia ya anunciaba, especialmente considerando la lesión al derecho a la intimidad de la trabajadora.

En el caso se deja ver que la discriminación fue practicada por parte del empleador de forma directa e indirecta, toda vez que desvinculó a la preceptora en base a una subjetividad perteneciente a su vida privada, ajena al trabajo desarrollado por esta, así como también permitió que su entorno despliegue tratos estigmatizantes para con la operaria.

Lo que respecta al problema jurídico identificado, el dictamen del procurador que la Corte utilizó como medio para expresarse es claro y concreto. Demostrada la discriminación no puede basarse la extinción en una simple decisión rescisoria de la empleadora en base a su derecho de contratar o dejar de contratar libremente. Partimos de esas bases para considerar acertada la resolución acaecida en el caso, sumando a ello la excelsa interpretación de los indicios aportados por la actora que fueron a prima facie precursores de la resolución final del cimero tribunal.

Conforme se identificó en la ratio decidendi, resulta necesario identificar que en este juicio la libertad de no contratar que tiene la patronal reconoce límites. El caso nos lleva a apreciar el primer e infranqueable límite en el ejercicio de los derechos, que no es más que el respeto al derecho ajeno. En este contexto, la patronal no puede ejercer su liberalidad de contratación sin entrar en conflicto con los derechos personalísimos de la

trabajadora, tales como su intimidad, su honor y su pudor. Que su relación amorosa se tornara de conocimiento público, no otorga ni mucho menos promueve la utilización de medios extintivos de forma discrecional. Por el contrario, la empleadora debe prestar más atención a que su decisión resolutive del vínculo no obedezca ni esté sujeta a razonamientos discriminatorios en base a aspectos subjetivos del trabajador.

Como último argumento de mi apreciación profesional de este juicio, debo resaltar que en la apreciación de la Corte reina una interpretación de los hechos y de las normas con perspectiva de género. Esto, aunque no es el centro del trabajo, se logra ver como la mujer quedó expuesta a los mandatos aceptados en su contexto social y cultural. Tratar este tipo de casos considerando que es, en primer lugar, humana, para luego detectar que las estructuras en las cuales se manejan, someten a la mujer a llevar una vida bajo parámetros cerrados y creados por una tradición patriarcal, es de vital importancia para llegar a soluciones más justas y equitativas.

## **VI. Conclusión**

La extinción del contrato de trabajo es un tema sensible y en constante desarrollo para la doctrina del derecho laboral. Esto también alcanza a los jueces, pero con más énfasis ya que dentro de su esfera de funciones jurisdiccionales, estos tópicos dejan el plano teórico y se pueden apreciar de forma concreta en la realidad.

El análisis de la causa propuesta nutre el desarrollo de las teorías respecto a cuándo y cómo se puede apreciar un despido bajo el rótulo de discriminatorio. La Corte Suprema de Justicia de la Nación nos ofrece un fallo que ilustra a la perfección el modus operandi de los patrones que terminan el contrato laboral por razones arbitrarias y segregacionistas para con el operario. Así visto, conforme se expresó a lo largo del presente, no se puede utilizar la simple libertad de dejar de contratar para ocultar que la desvinculación obedece a la vida personal del operario.

Los hechos allí ventilados demostraron que los encuadramientos de las conductas discriminatorias no siempre dependen de prueba eficaz, sino de la interposición de la demanda basada en indicios razonables que den al juzgado el puntapié inicial para presumir todo el fenómeno. Esta actividad reconoce su fundamentación en la desigualdad del trabajador respecto a su patrón, lo cual se ve incrementado si es una mujer y si los aspectos personales por los cuales se la discrimina radican en estereotipos de género, otrora vigentes y hoy obsoletos.

## Listado de revisión bibliográfica inicial

### Libros:

Elías, J. (2008). La onda expansiva del despido discriminatorio. *Revista de Derecho Laboral, Número 2008-2, Discriminación y violencia laboral – I*, pp. 71 – 128. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Machado, J. D. (2008). Discriminación y Trato Desigual: Una Diferencia Jurídicamente Relevante. *Revista de Derecho Laboral, Número 2008-2, Discriminación y violencia laboral – I*, pp. 35 - 59. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Maza, M. A. (2008). *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. Buenos Aires: La Ley.

Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2005). *Introducción a la teoría del derecho*. Barcelona: Marcial Pons.

Nino, C. S. (2003). *Introducción al análisis del derecho. 2da edición, 12va reimpresión*. Buenos Aires: Astrea.

Seren Novoa, G. A. (2019). Despido, despido discriminatorio y despido represalia: el bueno, el malo y el feo, o lo mismo, lo distinto y lo ajeno. *Revista de Derecho Laboral, Número 2019-1, Igualdad de oportunidades y de trato*, pp. 23 – 49. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Tapia Ballesteros, P. (2014). *La discriminación laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.

### Fallos:

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Pellicori, Liliana Silvia C/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal S/ Acción de Amparo”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. “G., G. A. c/ Citytech SA s/Acción de amparo”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. “Segovia, Ariel Alfredo c/Ramón Chozas SA s/Acción de amparo”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. “Orellana, Oscar Alfredo c/Industrias Lear de Argentina SRL s/Despido”.