



**EL AMOR ES UN CONTENTAMIENTO DESCONTENTO**

**Abogacía**

**Nota a fallo – Derecho Laboral**

**Nombre:** Lucia Aldana Labal Baza

**D.N.I:** 40.271.829

**Legajo:** VABG71718

**Fecha de Entrega:** 14 de noviembre del 2021.

**Carrera:** Abogacía.

**Profesora:** Romina Vittar

## Sumario

I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Análisis crítico de la sentencia. VI. Conclusión. VII. Referencias.

### I. Introducción

El derecho laboral posee un carácter eminentemente protectorio y resulta de la lucha de los trabajadores frente al poder y abuso de sus empleadores. La reforma de la Constitución Nacional introduce el art. 14 bis (Const., 1994, art. 14 bis) que protege de manera integral al trabajador asegurándole una protección contra el despido arbitrario y discriminatorio. Amén de ello, esta protección no está contemplada de una forma rígida sino que trata de proteger al trabajador de los efectos del despido sin causa, pero sin violentar la libertad del empleador o sus posibilidades económicas de mantener los puestos laborales (Carrera, 2015).

Siguiendo a Carrera (2015), el derecho que tiene todo ser humano a no ser discriminado es un bien jurídico que se encuentra protegido por los tratados internacionales, normas constitucionales, normas de los Convenios Colectivos de Trabajo y por supuesto la Ley 20.744 (Ley 20.744, 1976) o bien llamada Contrato de Trabajo (LCT en adelante). Toda la protección contra la discriminación arbitraria debe proyectarse dentro del ámbito laboral e influir con los principios infra-constitucionales dentro de la LCT y la Ley 23.592 (Ley 23.592, 1988).

En esta nota a fallo se analizarán los autos caratulados “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” (CSJN, 344:1336, 2021) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con fecha 10 de junio del 2021. La importancia del análisis del fallo seleccionado tiene que ver con el despido discriminatorio que sufrió una preceptora que desempeñaba sus tareas en el Instituto Nuestra Señora de Loreto, que nada tiene que ver con su desempeño laboral, sino que va en contra de que la trabajadora tiene una relación amorosa con un ex alumno del Colegio.

Esto produce una vulneración de disposiciones constitucionales como el art. 16 (Const., 1994, art. 16) de la Constitución Nacional (CN) que determina que todos los habitantes del suelo argentino son iguales ante la Ley y, admisibles en los empleos sin otro tipo de condición que la idoneidad. Asimismo, a través del art. 14 bis de esta Carta Magna (Const., 1994, art. 14 bis) que protege al trabajador contra el despido arbitrario, como sucedió en esta causa.

Por último, la relevancia jurídica de esta sentencia tiene que ver con el análisis que realiza la Corte Suprema de Justicia de la Nación, de los preceptos constitucionales y los tratados internacionales implícitos en la CN, como así también la LCT. Esta última Ley se constituye como el cuerpo normativo principal del derecho individual del trabajo y dictamina diversos principios generales y supremos del Derecho Laboral, como el de no discriminación e igualdad de trato.

Amén de lo antedicho, la problemática jurídica que presenta este fallo es la axiológica. Este problema se presenta cuando hay una contradicción o conflicto entre reglas y principios, o por otro lado, entre principios en un caso concreto (Dworkin, 2004). Las reglas son las condiciones de aplicación y, los principios forman parte de la justificación de la sentencia del juzgador.

Lo que aquí ocurre puntualmente es que el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba se aparta del art. 16 de la CN y el principio de no discriminación e igualdad de trato implícito en la LCT. Por lo tanto, al no considerar estas cuestiones que son principios superiores del sistema, hace que su decisión choque contra estos principios y sentencien de manera completamente arbitraria.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

La premisa fáctica del litigio surge por el despido discriminatorio de una preceptora que desempeñaba sus tareas en un colegio secundario ya que, afirma que fue despedida por su aparición pública en un programa de televisión donde dijo que tiene una relación sentimental con un ex alumno de la institución donde ella desempeña su trabajo como

preceptora. A raíz de esto, el colegio la despide porque supuestamente recibió quejas de padres de alumnos.

Ante el despido, la Sra. Graciela Caminos –en adelante actora- interpone una demanda en la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo para que se declare la nulidad del acto extintivo de la relación laboral y se la reinstale a su puesto de trabajo más una indemnización de daños y perjuicios por el mal momento vivido. La Cámara rechaza la demanda y dispone que no se produjo un despido discriminatorio en base al art. 1 de la Ley 23.592 (Ley 23.592, 1988, art. 1) aunque hubo una relación entre el momento de la difusión pública de su relación sentimental y el despido.

Disconforme con esta sentencia, la actora interpuso recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba (TSJ) fundamentando que se restringió la posibilidad que tenía de elegir pareja y remarcando la relación causal entre su despido y su presentación en operación triunfo donde habló de su relación amorosa. El TSJ rechaza el recurso puntualizando que no hubo un trato diferenciado entre la actora y el resto de los empleados, ni se alteró o restringió el derecho a elegir pareja.

Contra dicha decisión la actora interpone recurso extraordinario federal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que denegado y contestado da lugar a una queja. La actora dispuso que se agravia porque hubo una vulneración a sus derechos al trabajo, igualdad, propiedad y debido proceso. Manifestó también que tuvo que probar que hubo una discriminación, cuando le correspondía a su empleador. Por ello, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en base al dictamen del Procurador General de la Nación hace lugar al recurso interpuesto y revoca la sentencia apelada.

### **III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia**

Para sentenciar en la forma en que lo hicieron, los Jueces se adecuan al dictamen del Procurador General de la Nación de manera unánime. En cierta forma resuelve el problema jurídico axiológico sosteniendo que el *a quo* se apartó del acto discriminatorio que padeció la actora, porque hubo una relación causal entre el momento en que sale en vivo en un programa de televisión y su despido.

Por lo tanto, el TSJ convalida de manera errónea la interpretación de la Ley 23.592 (Ley 23.592, 1988). Dicen mediante el fallo “Pellicori Liliana Silvia C/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal S/Amparo” (CSJN, 334:1387, 2011) que los estándares interpuestos por dicha Ley, emergen del art. 16 (Const., 1994, art. 16) de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales que integran el bloque de constitucional.

El art. 1 de la Ley 23.592 (Ley 23.592, 1988, art. 1) dispone que se considerarán actos discriminatorios aquellos que se basen en motivos tales como la raza, religión, ideología, gremial, nacionalidad, sexo, posición política y/o económica, condición social o caracteres físicos. Por lo cual dicen que todo tratamiento arbitrario que tenga por objeto impedir, obstruir o restringir o de alguna manera trate de generar un menoscabo de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, es un acto discriminatorio.

Teniendo en cuenta la cuestión laboral, sostiene que la LCT contiene disposiciones que preservan a los trabajadores en determinados comportamientos patronales que se reputan como discriminatorios por generar una consecuencia en la esfera contractual a actos que pertenecen a su vida privada, según “Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido” (CSJN, 343:1037, 2020). Por lo tanto las empresas deben evitar someter a su propio juicio el proyecto de vida de quien trabaja bajo su dependencia económica. Por lo cual la facultad de despedir sin causa reconoce límites dentro de la Ley 23.592 y por consiguiente, no debe ser a causa de un trato discriminatorio como el que le ocurrió a la actora.

#### **IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

Como se dijo anteriormente, los constituyentes de 1957 buscaron mediante la introducción del art. 14 bis de la CN (Const., 1994, art. 14 bis) establecer unas garantías mínimas que se fundan en los principios de solidaridad, justicia y cooperación. Asimismo, se destaca la protección por el despido arbitrario con la que se intenta garantizar al trabajador que se desempeña en la actividad privada, una cierta estabilidad y permanencia en el empleo (Karpiuk, 2016). Asimismo, la CN dispone que todos los habitantes son iguales ante la ley.

Esta igualdad no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan ningún tipo de privilegios o excepciones que excluyan a otros, que en iguales circunstancias se concede a otros. La última reforma constitucional incorporó en esta materia la facultad al Congreso en dictar leyes que tengan medidas de acción positiva para que se garantice la igualdad real de oportunidades, derechos y trato (Martínez, s.f.).

Ahora bien, La Ley 23.592 en su primer artículo dispone la posibilidad de que se obligue a quien realiza un acto catalogado como discriminatorio a cesar dicha conducta. En el ámbito laboral y consecuentemente, en materia de despido, esto genera la posibilidad de que ante un despido injustificado y discriminatorio, la víctima pueda petitionar ante el Juez que este sea declarado nulo y por ende se reincorpore al trabajador a su posición laboral. Pero ¿cómo una ley que depura los actos discriminatorios puede obligar a un empleador a reincorporar a un trabajador? Parte de la doctrina sostiene que esto es inaudito (Gallinger, 2005).

Por otro lado, algunos sostienen que esta norma es de alcance general por lo cual puede ser aplicada a cualquier rama del derecho debido a que no legisla una disciplina específica, como así tampoco para el derecho del trabajo. Dicha Ley permite dejar sin efecto un acto discriminatorio que se materializa en el despido, siendo asimilable a un acto jurídico de objeto prohibido o un abuso de derecho. El empleador no puede invocar el ejercicio de sus facultades naturales de la relación laboral, si el acto extintivo tiene por finalidad la discriminación, lo que toma precedente declarar la nulidad absoluta del acto y la obligación de reinstalar al trabajador a su puesto laboral. (Domínguez, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que la palabra “discriminación” comprende cualquier distinción, preferencia y/o exclusión que se base en motivo de raza, color, política, sexo, descendencia, ascendencia, origen social, entre otros, que tenga por efecto anular o alterar cualquier igualdad de oportunidades o trato dentro del ámbito laboral y la ocupación. Asimismo, dentro de la LCT existe el principio de no discriminación, mismo está contemplado en el art. 17 (Romualdi, 2014). Este artículo según Grisolía y Ahuad (2014), prohíbe cualquier tipo de discriminación dentro del ámbito laboral.

El despido discriminatorio vulnera el derecho fundamental del trabajador a no ser discriminado arbitrariamente. Esto tiene un amparo en las normas de jerarquía

constitucional y supra-legal mencionada, razón por la cual la garantía plena y eficaz de ese derecho es la nulidad del despido y, por consiguiente, la reincorporación al puesto de trabajo. De no admitirse la invocación de la ley 23.592 por parte de un trabajador afectado por un despido discriminatorio, se estaría consagrando una discriminación jurídica inadmisibles (Dobarro, s.f.).

Asimismo, hay que hacer referencia en el principio de continuidad dispuesto por el Derecho Laboral. El mantenimiento del contrato es una obligación tanto del empleador como del empleado, ambos deben comportarse para sostener la vigencia del contrato laboral. La LCT procura buscar la conservación del vínculo laboral (Romualdi, 2014). En caso de que haya alguna duda sobre la relación laboral, el art. 10 de la LCT (Ley 20.744, 1976, art. 10) sostiene que se debe resolver a favor de la continuidad o subsistencia del mismo. Este precepto básico del derecho del trabajo también es conocido como “regla de continuidad” o “principio de conservación”, se trate de una situación o cuestión de derecho (Díaz, 2015).

Por último, la CSJN en otras oportunidades ha tenido en cuenta la Ley 23.592 de actos discriminatorios. En los autos “Cejas, Adrián Enrique c/ FATE S.A. s/ juicio sumarísimo” (CSJN, 78:145, 2013) en el cual revocan un despido discriminatorio en donde el empleador tiene dos opciones: remunerar con una compensación adicional al trabajador o bien, reincorporar a este a su puesto de trabajo. Asimismo, la disidencia sostiene que no se debe obligar al empleador a seguir manteniendo en su puesto a empleados que son despedidos porque se posee una libertad sindical.

## **V. Análisis crítico de la sentencia.**

Analizando el fallo de la Corte Suprema de la Justicia, se puede decir que es correcto el tratamiento del problema jurídico porque es resuelto. Se considera que el tratamiento de fondo que hizo la Corte de la Ley 23.592 (Ley 23.592, 1988) es bastante amplio. Asimismo, considero que se solo se hizo hincapié en dicha ley, dejando un poco de lado la cuestión constitucional sobre el art. 16, en el cual se dispone que todos los habitantes son iguales ante la ley. Además, sienta un precedente porque no sólo se limita a la cuestión laboral sobre si

existió o no un despido injustificado sino que va más allá de esto, se trata de una afectación personal de la actora.

Para que se produzca un tratamiento discriminatorio, se debe impedir, obstruir o restringir, de algún modo, el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional. Asimismo, el damnificado tiene derecho a pedir una indemnización por este daño moral y material ocasionado. Por otro lado, disponen que el principio de no discriminación de la LCT es importante para sentenciar, lo cual parece correcto ya que, el litigio nace de un despido.

Si bien el despido existió, el colegio hizo una oferta de cambio de modalidad de tareas, a la señora Caminos Graciela Edith, bajo apercibimiento de rescindir el vínculo descarta la existencia de un proceder discriminatorio. Según mi análisis, no se trató de una decisión discriminatoria el querer que la actora cambie su modalidad de trabajo, incluso se acopla con la obligación que tiene el empleador con respecto al principio de continuidad para evitar el despido de la Sra. Caminos ya que, el colegio le venía comunicado desde hacía tiempo, en distintas ocasiones y distintos sectores, que debía tener más cuidado y seriedad al momento de dirigirse a los alumnos, su vestimenta, e incluso salidas fuera del colegio con los mismo. Por lo tanto considero que el colegio la desvincula por incumplimiento de obligaciones laborales.

## **VI. Conclusión**

Muchas veces los despidos pueden recaer mediante un acto discriminatorio. Los empleadores que le dan la posibilidad de proseguir con un empleo a un trabajador, que no lo ha venido ejecutando como quería o, sin un manejo de seriedad, no implica que sea un acto discriminatorio. Los trabajadores deben cumplir con ciertos estándares de conducta la mayoría de las veces, esta cuestión debe respetarse y forma parte del contrato de trabajo o la llamada relación laboral.

Para concluir con esta nota a fallo, en el caso Una vez identificado el problema del fallo seleccionado, "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ Despido" la problemática jurídica que se vislumbra es axiológica. El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba se aparta de un precepto constitucional señalado en el



art. 16 de la CN (Const., 1994, art. 16) y además, del principio de no discriminación e igualdad de trato impuesto en la LCT.

La ponderación realizada por la CSJN es correcta, pero se considera que si bien se despidió a la actora, se le dio la oportunidad de proseguir con su empleo, solo que en otro sector. Para que se produzca un tratamiento discriminatorio, se debe impedir, transgredir o restringir los derechos y garantías reconocidos por la CN y en este caso, eso no sucedió.

## VII. Referencias

### Legislación

- Ley N° 24.430 (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, Buenos Aires.
- Ley N° 20.744. (1976). Ley Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, Buenos Aires.
- Ley N° 23.592. (1988) Actos Discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, Buenos Aires.

### Doctrina

- Carrera, T. A. (2015) Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales: la vía del amparo. Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC-7418-AR
- Domínguez, G. J. (2015) La Ley 23.592 y su aplicación en el campo laboral. Recuperado de MicroJuris MJ-DOC-7554-AR.
- Díaz, H. A. (2015) Contrato de trabajo. Duración del contrato. Principio de continuidad. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.consejosalta.org.ar%2Fwp-content%2Fuploads%2FInfo.-Gral.-Contrato3.pdf&clen=117266&chunk=true>
- Dobarro, V. M. (s.f.) El derecho del trabajo: principios generales e institutos fundamentales. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fderecho1 sociales.uba.ar%2Fwp->

content%2Fuploads%2Fsites%2F119%2F2015%2F04%2FEI-Derecho-del-Trabajo-Principios-generales-e-instituciones-fundamentales3.pdf&clen=597970&chunk=true

- Dworkin, R. (2004). Los derechos en serio. (1er E.D.) Madrid: Ariel.
- Gallinger, A. A. (2005) La nulidad del despido discriminatorio y la reincorporación del trabajador. Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC-2448-AR
- Grisolia, J. A. y Ahuad, E. J. (2014) Ley de Contrato de Trabajo Comentada. (5ta Ed.) Buenos Aires: Estudio.
- Karpiuk, H. H. (2016) Despido discriminatorio y la Ley 23.593. Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC-9883-AR
- Martínez, L. A. (s.f.) Comentarios a la ley de actos discriminatorios: una mirada desde el derecho constitucional. Recuperado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.derecho.uba.ar%2Finstitucional%2Fdeinteres%2F2020%2Fseminario-de-investigacion-debates-fundamentales-en-el-derecho-publico-contemporaneo%2Ftema-04-martinez.pdf&clen=582754&chunk=true
- Romualdi, E. E. (2014) Principios del derecho del trabajo comunes con otras ramas del derecho. Recuperado de MicroJuris MJ-DOC-6950-AR
- Romualdi, E. E. (2014) Los principios del derecho del trabajo informados por las normas laborales. Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC-6938-AR.

## **Jurisprudencia**

- C.S.J.N. “Pellicori Liliana Silvia C/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal S/Amparo” Fallo: 334:1387 (2011).
- C.S.J.N. “Cejas, Adrián Enrique c/ FATE S.A. s/ juicio sumarísimo” Fallo: 78:145 (2013).
- C.S.J.N. Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido” Fallo: 343:1037 (2020).
- C.S.J.N. “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” Fallo: 344:1336 (2021).

