



# UNIVERSIDAD SIGLO 21

## SEMINARIO FINAL

*“Despido discriminatorio y aspectos inherentes a la vida privada del trabajador”*

Carrera: Abogacía

Nombre: Carlos Marcelo Cifardini

DNI: 17.460791

Legajo: 56.134

Email: carloscifardini@icloud.com

Tutor: Caramazza, María Lorena.

2022

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

**Autos:** “Graciela Edith Caminos c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” Fallo 344:1336

**Fecha:** 10/06/2021

**Tema:** Derechos fundamentales en mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo – Cuestión de Género

## **SUMARIO:**

1. Introducción – 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal – 3. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia – 4. Análisis y descripción conceptual. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales – 5. Postura del autor – 6. Conclusión - 7. Bibliografía. 7.1 Doctrina – 7.2 Legislación – 7.3 Jurisprudencia

### **1. INTRODUCCIÓN**

La selección del fallo traída a estudio fue resuelta por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, dentro de los caratulados “Recurso de Hecho” en autos: “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ Despido - CSJ 754/2016/RH1” (10/06/2021).

La elección del presente fallo tiene su fundamento en la importancia social que representa la correcta aplicación de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo por parte de nuestros jueces, quienes imparten justicia a la hora de aplicar la perspectiva de género en sus resoluciones.

La categoría “género”, utilizada por el feminismo, identifica el carácter social y cultural de un proceso de construcción, que atribuye características y significados distintos y jerarquizados, tanto a hombres como a mujeres, fomentando la construcción de determinados estereotipos que pueden variar según el contexto (Montero, p.167, 2006)

Asegurar la vigencia de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo permite edificar una vía para garantizar la igualdad en los procesos laborales, para las

mujeres que sufren actos discriminatorios o desigualdad frente a los procesos judiciales y se encuentren en desventaja sobre el sistema judicial con la necesidad incondicional de la aplicación de la perspectiva de género para afrontar el pleito en igualdad de condiciones. Desde la perspectiva de género los medios probatorios adquieren especial relevancia por su estrecha relación con los derechos de la mujer de poder acceder a la justicia de forma igualitaria.

El eje problemático principal del caso bajo análisis refiere sobre la prueba, la dificultad para corroborar los dichos de la actora con relación al despido discriminatorio en su contra, que es precisamente el nexo causal, siendo necesario el ejercicio de la valoración de la prueba a través de las cuestiones de género.

En este contexto, nos encontramos frente a la dificultad en materia probatoria a la cual se encuentran sometidas las víctimas de tratos discriminatorios en el ámbito laboral, especialmente las mujeres. Los hechos alegados por la actora adquieren dificultad probatoria.

Esta situación, determina la necesidad de recurrir por parte de los jueces, que son quienes imparten justicia en nuestro Estado, a la utilización de diferentes herramientas procesales, como lo son las presunciones legales y las cargas probatorias, en este nuevo contexto también llamadas pruebas dinámicas, para establecer la idoneidad del proceso y de que ambas partes de la contienda judicial puedan aportar las pruebas pertinentes y demostrar la veracidad de los hechos o de las acusaciones. Dentro del derecho positivo existen normativas que regulan el acoso laboral, pero al carecer de pruebas se desconoce si la normativa resulta relevante.

Sin embargo, la concepción de la prueba como un recurso cuyo objetivo es alcanzar la verdad acerca de los hechos litigiosos puede parecer poco clara, dudosa y discutible desde algunos puntos de vista. En ciertas oportunidades estas dudas surgen debido a inconsistencias existentes dentro de las teorías procesales, como por ejemplo, al definir la prueba como medio para establecer la verdad de los hechos (M. Taruffo, p.5, 2008).

## **2. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

La señora Graciela Caminos desarrollaba su actividad laboral como preceptora en el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto de la ciudad de Córdoba, provincia homónima. A raíz de su aparición en un programa televisivo, se ventiló la relación sentimental que ésta mantenía con un joven egresado de la institución educativa en la que ella desarrollaba sus actividades laborales. Así las cosas, la accionante denunció que a partir de ese momento comenzó a recibir un trato discriminatorio hacia su persona, como también malos tratos verbales y psicológicos, solo por el hecho de ser mujer, por parte de su empleador.

Caminos, como se dijo, mantenía una relación sentimental con un ex alumno de la institución que a la postre fuera demandada, el Sr. Agustín Arguello –quien resultó ser veinte (20) años menor que la accionante-. En ese momento Arguello se encontraba participando del programa televisivo llamado “Operación Triunfo” -programa con un elevado rating-, lo que conllevó a que un inmenso número de personas tomara conocimiento de la relación sentimental que unía al integrante del programa con la Actora, lo que ocasionó gran repercusión en el ámbito escolar donde se desempeñaba la Sra. Caminos, frente a las autoridades institucionales, como así también en los concurrentes a la mentada institución.

En efecto, inmediatamente después que la opinión pública tomara conocimiento de los hechos narrados, los representantes del instituto educativo mantuvieron una reunión con la Sra. Caminos para notificarle una modificación en su puesto laboral – hasta ese momento desempeñando el rol de preceptora-, sin embargo tal cambio de posición no implicaría un menor cargo, o modificación de su salario y/o prestaciones laborales, sino que comprendería solamente el dejar de tener contacto con el alumnado, pasando a desarrollar una tarea meramente administrativa. La actora entendió que tal decisión era excesiva, sosteniendo que dicha medida era un acto absolutamente discriminatorio hacia su persona en los términos del artículo 1 de la Ley N° 23.952 de “Actos Discriminatorios”.

Así las cosas, al no obtener la actora respuesta favorable a su reclamo, sino por el contrario y encontrándose la Demandada firme en su propuesta, entendiendo que la Sra. Caminos no aceptaba la misma, unilateralmente decidió finalizar el vínculo laboral que los unía. La ahora ex preceptora mantuvo su posición de considerar arbitrarias y discriminatorias las medidas dispuestas, por lo que decidió entonces entablar una acción ante el órgano jurisdiccional competente, con el fin de obtener una declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral, interponiendo la misma ante la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba capital, por considerar esta extinción -como se mencionó ut supra- discriminatoria, peticionando a ese Alto Tribunal la reincorporación a su puesto de trabajo en su función –preceptora-, como así también las reparaciones económicas que correspondieran a causa de dicho acto.

Por su parte, la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba no encontró en los fundamentos de la Actora elementos suficientes para acoger la demanda incoada, rechazando la misma, considerando que, si bien existía concomitancia entre el despido y la difusión pública de su relación con un ex alumno del instituto, el derecho invocado como fundamento de su pretensión no se hallaba dentro de los supuestos contemplados en la cláusula antidiscriminatoria prescriptos en la Ley 23.592 art. 1, y que para que ello sucediera debía producirse en una situación donde la violación de derechos y garantías de unos concurría con la exclusión de esta violación de otros, con quienes pudiera compararse. Concluyó entonces a partir de esta premisa, que la actora no había podido demostrar que frente a una situación de igualdad de circunstancias, a sus compañeros de trabajo se les hubiere reconocido o permitido ejercer el derecho que ella alegaba vulnerado.

La actora, interpuso entonces recurso de casación por ante Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, órgano jurisdiccional que declaró formalmente inadmisibles el mentado recurso incoado contra la sentencia dictada por la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo. Éste Superior Tribunal, señaló que la impugnación planteada contenía un desarrollo genérico, no satisfaciendo las condiciones mínimas de fundamentación, pues si bien invocaba los dos motivos procesales que habilitaban la vía recursiva intentada, carecía de la precisión técnica exigida para su tratamiento. Remarcó además, que las circunstancias que rodearon el despido obedecieron al cumplimiento de

obligaciones laborales en el desempeño de la función de la trabajadora de manera contraria a las directivas emanadas de su empleador. Asimismo arguyó que la recurrente, al plantear que la ruptura vulneraba derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución, sólo había expuesto su criterio en disidencia, prescindiendo de las circunstancias fácticas de la causa.

Ante los sucesivos rechazos y como última opción recursiva, la actora interpuso recurso de queja por extraordinario denegado, ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, habiendo sido acogido por la misma en un fallo unánime de sus cinco miembros, en fecha de 10 de junio del año 2021, dentro de los caratulados “Recurso de Hecho” en autos “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ Despido” (10/06/2021), Expte. Nro. CSJ 754/2016/RH1 haciendo lugar a la queja y al Recurso Extraordinario, revocando la sentencia apelada, con costas, todo ello en total concordancia con lo dictaminado por el Sr. Procurador General de la Nación, Dr. Víctor Abramovich.

### **3. ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en forma unánime –con la adhesión de todos sus miembros, al voto de su Presidente Dr. Carlos Fernando Rosenkrantz - dispuso en los caratulados “Recurso de Hecho” en autos “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ Despido” (10/06/2021), Expte. Nro. CSJ 754/2016/RH1, hacer lugar a la queja y al recurso extraordinario, revocando la sentencia apelada, con costas, por entender arbitrario el rechazo por parte del Tribunal a quo del recurso local al omitir tratar el planteo de la actora.

El Ministro de la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación Dr. Carlos F Rosenkrantz, en su voto, se postuló por manifestar que fue procedente la procedencia del recurso extraordinario en tanto el tribunal a quo prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio. Asimismo 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 su parte a la hora de rechazar el recurso local el Superior Tribunal sostuvo que esas alegaciones habían prescindido de los presupuestos fácticos que rodearon el despido, más precisamente, la oferta que se efectuara a la actora de conservación de la relación laboral con una modalidad de tareas diferente a la desempeñada hasta ese momento y el supuesto incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la empleada.

En este sentido el Dr. Rosenkrantz manifestó del planteo solicitado por la actora constituía un modo arbitrario de resolver la situación fáctica por parte del tribunal *a quo*. En el mismo sentido expuso que en la forma y justificación que síndico el colegio sobre el despido exteriorizando que fue por una combinación de motivos, que a prima facie podrían ser tomados en cuenta como incumplimientos de las obligaciones laborales en la medida que existían pautas preestablecidas por nuestro ordenamiento jurídico en la relación de empleado a empleador, pero que el fondo de la cuestión era saber si de alguna manera tuvo incidencia la aparición de la actora en el programa televisivo con el ex alumno de la institución como motivo o móvil determinante del despido y que si esta decisión rescisoria tuviera como objeto esa situación estaríamos frente a prima facie de un despido discriminatorio, que en este caso la empleadora no logró en autos demostrar o probar que no lo fue.

Por otro lado el Magistrado exteriorizo que de ninguna manera implicaba realizar un desconocimiento de la posibilidad y facultad constitucional que tiene la empleadora de poder despedir sin causa a sus dependientes, pero que ésta tiene un límite legislado en la ley 23.592 de no realizar un despido con características discriminatorias, que en particular si el damnificado denuncia tal situación pesaría sobre el empleador demostrar que dichas circunstancias no tuvieron lugar como móvil del despido.

Los restantes Ministros, Doctores Maqueda, Highton, Lorenzetti y Rosatti adhirieron en forma unánime al postulado del Presidente del Máximo Tribunal Dr. Carlos F. Rosenkrantz y confirmaron que en el caso llegado a estudio, media relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías que se dicen vulneradas, en tanto el pronunciamiento cuestionado no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas. Las consideraciones vertidas en el fallo referido imponen la

descalificación del pronunciamiento recurrido como acto jurisdiccional válido en los términos de la doctrina de la arbitrariedad de sentencias.

En base a los argumentos esgrimidos por la actora y demandada, la CSJN ponderó que el haberse dado a conocer públicamente la relación sentimental que mantenía la actora con un ex alumno a través de un medio televisivo, siendo éste simultáneo al despido, es ese el punto donde se configuró que cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en la valoración de aspectos de su vida privada que no guardan relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo, puede configurar entonces un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592 y así fue entendido por el Máximo Tribunal, fallando en consecuencia.

#### **4. ANÁLISIS y DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINARIOS**

Para realizar un análisis de los antecedentes es necesario dejar claro los siguientes conceptos ya que configuran el eje central del fallo.

El Art. 14 bis de la CN reza “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”, es dable resaltar que el artículo a su vez también protege a los trabajadores contra el despido arbitrario, otorgándole tutela constitucional.

Asimismo nuestra CN, en el artículo 16, determina que todos los habitantes de la nación Argentina son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La reforma constitucional de 1957 estableció el principio de igual remuneración por igual tarea y en la reforma de 1994 se confirió rango constitucional a varios tratados y convenciones internacionales.

Estos tratados establecen normas que excluyen la discriminación negativa y los pactos incluyen normas que aseguran la igualdad entre las personas. Algunos de ellos son: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en concordancia con la Convención de BELÉM DO PARÁ y la ley 26485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Asimismo la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entiende por discriminación a “toda exclusión, restricción, o privilegio que no sea objetivo y



razonable, y sea redundante en el menoscabo de derechos humanos. Asimismo la Organización Mundial del Trabajo a través del Convenio 190, OIT 2019, ha manifestado su postura respecto a la expresión de violencia y acoso en el mundo del trabajo, haciendo hincapié en razón del género.

Por su parte, nuestra ley de contrato de trabajo (LCT) también establece el principio de no discriminación. A través del artículo 17 y 81, que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, religión, política, edad o gremiales.

En el artículo 1 de la Ley 23.592 (Boletín Oficial 5-09-88) se dispone que: “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”. La norma agrega que a esos efectos 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 físico.

Se observa como el segundo párrafo de la ley antidiscriminatoria enumera y da un listado de los motivos que se definen como discriminatorios los cuales son enunciativos y susceptibles de ampliarse, en consecuencia no son taxativos es decir que no tienen un sentido limitativo. A su vez la discriminación hacia los trabajadores se encuentra prohibida por los arts. 17 y 81 de la LCT.

Si bien en nuestro régimen laboral la llamada protección contra el despido es una de las medidas adoptadas por las legislaciones para evitar el despido arbitrario del trabajador. La LCT dispuso una reparación tarifada abarcativa de todos los daños y perjuicios que pueda haber causado la decisión rescisoria (Grisolia, 2016), lo que hoy en día es muy cuestionado, pero se deja en claro que esta facultad de despedir sin causa por ningún motivo puede encuadrar en un acto discriminatorio, justamente es donde el ordenamiento jurídico pone límites con la aplicación de la ley 23592, que a su vez se complementa con el art. 19 de la LCT.

Dejando sin efecto el acto discriminatorio aun cuando se trata de un despido dispuesto en el régimen de estabilidad impropia. Es que el acto discriminatorio está

prohibido por nuestra CN (Germán Bidart Campos, 2000). Asimismo tiene como objeto no solo cesar el acto discriminatorio sino también imponer al demandado a reparar el daño moral y material.

Lo atinente al derecho de elegir pareja y expresarlo libremente, surge de una interpretación abierta, amplia y actualizada del art 19 de nuestra ley suprema, también en el art. 11 inc 2 y 3 de Pacto de San José de Costa Rica, encontramos los llamados derechos no enumerados. No existe una norma que prohíbe la relación sentimental de un joven mayor de edad y una mujer 20 o 30 años mayor.

El artículo 11 de la Convención Americana: Prohíbe toda injerencia arbitraria o abusiva en la vida privada de las personas el ámbito de la privacidad se caracteriza por quedar exento e inmune a las invasiones o agresiones abusivas o arbitrarias por parte de terceros. La protección a la vida privada abarca la capacidad para desarrollar la propia personalidad y aspiraciones, determinar su propia identidad y definir sus propias relaciones personales incluyendo el derecho a la autonomía personal, desarrollo personal y el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros seres humanos y con el mundo exterior.

A su vez también la protección de la intimidad y la vida privada se encuentran tutelados en el art. 1770 de nuestro Código Civil y Comercial, concordantes con los arts.10, 52, 1710 de mismo Código, los arts. 31 y 32 de la ley 11723 y el art. 3 inc. (f) de la ley 26.485.

En consecuencia no puede admitirse que el empleador someta al trabajador a ningún tipo de modelos o estereotipos en relación a la elección de pareja o su proyecto de vida, si bien es cierto que el empleador tiene la facultad de dirección, esta debe ejecutarse con finalidad funcional y no puede limitar la elección del trabajador menos aún si no guardan ninguna relación con las funciones que desempeña en el ámbito laboral, la transgresión de estos derechos encuadran en los enunciativos de la ley antidiscriminatoria.

Se evidencia que la ley 23.592 es plenamente aplicable a relaciones laborales privadas a continuación algunos antecedentes jurisprudenciales. La CSJN el 7 de diciembre de 2010 en el caso "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ Acción de amparo" por unanimidad confirmó la aplicación de la Ley 23.592 al despido discriminatorio en las relaciones laborales privadas.

Donde admitió la reinstalación del trabajador despedido por ese motivo porque esa ley permite "dejar sin efecto" el acto antidiscriminatorio, además del resarcimiento económico, expresó que no hay nada objetable a la Ley 23.592.

Siguiendo un mismo hilo conductor, la doctrina y la jurisprudencia consideran que un despido sin justa causa puede encuadrar en discriminatorio cuando en realidad la causa no expuesta se trata de un motivo rechazado por nuestras normas constitucionales, es decir que encuadra en los enunciados en el art. 1 de la ley 23.592. En consecuencia se impone al empleador que utilizó esa excusa la carga de dar explicaciones y a su vez la carga de producir prueba de que no discriminó, ya que este se encuentra siempre en mejores condiciones de aportarlas.

Por su parte Santiago José Ramos (2008) manifestó:

Que el derecho a la no discriminación arbitraria está tutelado no sólo por normas de jerarquía constitucional y suprallegal sino que ha ingresado en el dominio del *ius cogens*, cuando el trabajador se considera injustamente discriminado debe producirse un desplazamiento de las reglas tradicionales de distribución de la carga de la prueba (Ramos, Santiago José, p.4, 2008).

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. La exigencia de la prueba directa del motivo subyacente puede constituir un obstáculo insuperable para la reparación del perjuicio. Y así lo ha expresado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la O.I.T. con referencia al Convenio 111 sobre Discriminación (Formaro, Juan J., p.2, s.f.)

Por último y no menos importante, el problema jurídico respecto a la valoración de la prueba, surgiendo una laguna de conocimiento que Alchourron y Bulygin en su obra del libro (Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas en pp. 142-144, 2012) sostienen que los de prueba afectan la premisa fáctica del silogismo y que el análisis que se admite se centra, en el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoraciones de hechos delimitados por la temática en cuestión. En esta inteligencia las reglas sobre la carga de la prueba tienen por objeto determinar cómo debe distribuirse la actividad consistente en probar los hechos que movían el litigio entre las partes. Por consiguiente quien omite probar no es

pasible de sanción alguna, dado que la carga de la prueba supone un imperativo del propio interés de cada litigante, es decir se trata de una mera circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que debía probar, pierde por consiguiente la posibilidad de ganar. Por ello la importancia de aplicar la perspectiva de género para resolver conflictos como el traído a estudio, con el objeto de aplicar el concepto de la carga dinámica de la prueba (Hernández, p.1-19, 2015).

Como antecedentes jurisprudenciales relevantes se cita:

1-En la causa "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal" (15/11/2011), la CSJN resolvió que, en los casos que el empleado sea despedido sin causa y este sea por un acto discriminatorio, solo le recae probar el acto injuriante, mientras que al empleador al encontrarse en mejores condiciones de aportar pruebas recae la carga probatoria para comprobar que el despido no fue por motivo discriminatorio. En el considerando 11 afirmó que: 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.

2-Uno de los últimos antecedentes jurisprudenciales, con fecha 04/09/2018, en la causa "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ Amparo Sindical", la CSJN argumento: En la medida en que nuestro régimen constitucional y laboral no ha vedado el supuesto de despido sin causa y, por lo tanto, el empleador puede rescindir el vínculo laboral sin justificación alguna, es suficiente para evitar las consecuencias que las Leyes 23551 y 23592 determinan en caso de despidos discriminatorios que el empleador acredite que el trato dispensado al trabajador en cuestión no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. Bastará 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. (Varela, fallo 341:1106, considerando 9, parr. 4).

La regla interpretativa para establecer la existencia de un acto discriminatorio en un caso y el estándar probatorio en la materia están claramente plasmados en los antecedentes jurisprudenciales ut supra. En síntesis, el análisis doctrinario desarrollado precedentemente como así también la legislación local e internacional y las bases

jurisprudenciales de la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación, sostienen cabalmente la decisión tomada por ese alto Tribunal de la Nación en su sentencia.

## **5. - POSTURA DEL AUTOR**

La sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Caminos” se presenta como un antecedente jurisprudencial novedoso y esencial para la lucha contra los tratos discriminatorios contra los trabajadores. Tal y como los magistrados del tribunal y la doctrina han exteriorizado, de forma indistinta a la validez o no del despido, este no puede tener encubierta una maniobra denigrante para con el sujeto trabajador. Si partimos de la base de que este se considera como la parte más vulnerable dentro de una relación laboral, el ordenamiento jurídico no puede admitir conductas que impliquen incrementar la diferencia estructural que este padece respecto de su empleador. En caso que la patronal brinde tratos desiguales y/o denigrantes para con su persona, es tarea de los magistrados reparar esa situación, sea sancionando al empleador con el pago de una indemnización agravada u ordenando la reinstalación en el puesto de trabajo.

Es dable destacar aquel argumento de la CSJN en el que funda las distintas variantes ofrecidas a la trabajadora, las que claramente no son un elemento exculpante para justificar un despido. La demandada ofreció una serie de opciones para que la actora conservara su puesto de trabajo, pero con modificaciones sustanciales (lugar de trabajo, tipo de tareas, remuneración, etc.), elementos éstos utilizados como prueba en torno a demostrar que no había tal situación discriminatoria subyacente, lo que a la postre terminó surtiendo el efecto contrario. Quedó claro que el móvil del despido sin causa por parte de demandada se basó, aunque bajo otros argumentos, en un hecho dependiente de su intimidad y vida personal de la actora, lo que deja a las claras el acto discriminatorio que encubierto que pretende imponer el empleador, si bien el mismo no queda abiertamente expuesto, se desprende de manera implícita con su accionar previo al distracto.

## **6. CONCLUSIÓN:**

La sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, haciendo lugar a la queja oportunamente interpuesta, y declarando consecuentemente procedente

el recurso extraordinario federal, resulta de la aplicación de un fallo arbitrario e ilegítimo por parte del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, en relación a la falta de valoración de la prueba ofrecida por un lado, así como también la inversión de la carga probatoria por otro.

La decisión de la CSJN tiene en su espíritu más profundo enaltecer el rol del trabajador logrando poner a la empleadora en la situación de comprobar su inocencia en cuanto verifique si fue o no discriminatorio el despido. Los elementos aportados en la causa permitieron a la Corte evaluar que de existir situaciones *prima facie* discriminatorias, pesa sobre el empleador el deber de probar lo contrario con el objeto de desacreditar lo invocado por el trabajador. Esto implica que el trabajador puede valerse de las presunciones en contra del empleador si este omite -o no logra- desarrollar prueba conducente a demostrar el verdadero móvil del despido. La lógica de esta situación radica en que si bien es el trabajador quien esgrime la acción, siendo en consecuencia quien debe probar su postura, no es sino la patronal quien origina el conflicto ya que la decisión extintiva del contrato fue decidida de forma unilateral por ésta. Se invierte por lo tanto el deber de probar ya que se parte de la realidad de que el distracto es un perjuicio para el trabajador ya acaecido y que cuenta con situaciones de hecho previas, que llevan a presumir su real motivo (en el caso a estudio la relación sentimental de la actora con un ex alumno del Instituto donde aquella se desempeñaba).

Teniendo en cuenta el análisis realizado, dejó más que evidenciada la responsabilidad que tienen los magistrados, a la hora de valorar las pruebas aportadas por las partes, imponer una carga probatoria, así de cómo debe ser su proceder, ya que la falta de una recopilación jurisprudencial específica, atinente al abordaje procesal en los casos de discriminación, lo que conlleva a que los criterios de jueces inferiores se puedan ver afectados, ello por no contar con las herramientas necesarias para una actualización permanente sobre las decisiones adoptadas.

Por tal motivo, el presente análisis, a mi entender desde su inicio hasta el final, ha buscado destacar no sólo el trabajo de la C.S.J.N., sino rever el problema que llevó la cuestión ventilada a la instancia extraordinaria, de manera innecesaria.

El Fallo traído a estudio resulta trascendente en lo referente al análisis de los despidos ya que, si bien revoca el acto extintivo, no implica que sea un desconocimiento de la facultad del empleador para despedir. Este incluso como se puede apreciar en el

desarrollo doctrinario, puede ser entendido como un derecho del empleador, mas no puede ser ejercido de manera absoluta y desmedida. El máximo Tribunal al adoptar de manera unánime su posición al respecto, marca un precedente en cuanto a las presunciones efectuadas por el empleador, sin dejar de reconocer la facultad de ésta de despedir como derecho derivado de su poder de dirección y administración del personal a cargo dentro de su ámbito de influencia.

Por último no puedo dejar de destacar que la vida privada de las personas, así como sus conductas más íntimas -teniendo en cuenta que la mismas no trasciendan a terceros-, no puede afectar de manera alguna la relación laboral empleador-empleado, por lo que justificar una causal de despido laboral en alguna de estas circunstancias, excede de manera absoluta el marco de nuestro ordenamiento jurídico, tanto nacional como internacional. El caso a estudio lleva la agravante que el acto discriminatorio que se intenta encubrir es sobre una mujer, que más allá de los avances logrados a través de los años en la normativa vigente, con el objeto de eliminar la discriminación en razón del género, es fundamental continuar en esa línea para entonces obtener como finalidad el tan ansiado logro de cualquier sociedad evolucionada, la equidad. Sin importar cuánto se ha evolucionado, la discriminación, y en especial de género, sigue existiendo, por lo que sin duda la sociedad en su conjunto, debe poner la atención y el énfasis suficiente en combatir este flagelo que nos aqueja.

En conclusión, el fallo en cuestión en conjunto con los citados anteriormente en el apartado IV, sirven para trazar los lineamientos necesarios con el fin de abordar un litigio de discriminación en el ámbito laboral y ajustarse al debido proceso, sin recurrir a una limitación referida a la interpretación literal de las leyes de forma. Como corolario no puedo dejar de resaltar que la capacitación en cuestiones de género es imprescindible para abordar la problemática que atraviesa nuestra sociedad en relación a este tema. A tal fin y a modo ejemplificativo destaco que en el ámbito en el que me desarrollo, soy Funcionario del Poder Judicial de la Nación, éste ha dictado cursos obligatorios para el personal en su totalidad, con el fin de analizar profundamente la Ley Micaela, hecho que nos ha ubicado en el ámbito no solo laboral sino también personal y como integrantes de la sociedad, en un lugar que nos permite poder atender de una manera muy profesional esta cuestión tan trascendente para la sociedad toda.

## 7. BIBLIOGRAFÍA.

### 7.1 DOCTRINA.

- Piñuel y Zabala, Iñaki. (2001) Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. España: Editorial Sal Terrae.
- Fanjul, Aurelio J. (2002) El acoso moral (mobbing). Un nuevo riesgo en la medicina del trabajo. Buenos Aires: Astrea
- Montero, J. (2006). Feminismo: un movimiento crítico. Psychosocial Intervention [online]. Volumen (15), pp.167-180.
- Taruffo M., (2008) “la prueba” traducido por L. Manriquez y Jordi Ferrer B., Madrid, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.
- Ramos, Santiago José (2008). Lineamientos para un despido discriminatorio. Recuperado de: [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos\\_para\\_un\\_despido.htm](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos_para_un_despido.htm)
- Alchourrón, C. y Bulygin, E., (2012) “Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas”, Buenos Aires, Astrea. pp. 142-144.
- Hernández, M. (2015). Carga dinámica de la prueba: El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral. Asociación Argentina de Derecho Procesal, pp. 1-19.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso Núm. 190. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Masciotra, Mario (2020). La carga de la prueba en el proceso civil. Sistema Argentino de Información Jurídica. Consultada y recuperada de: <http://www.saij.gob.ar/DACF200163>
- Formaro, Juan J. (S.f.), p. 2-4. La prueba del despido discriminatorio. La jurisprudencia laboral y el valor de la clásica doctrina civil, recuperado y consultado de: <http://www.estudioformaro.com.ar/articulos/La%20prueba%20del%20despido%20discriminatorio.pdf>



## 7.2 LEGISLACIÓN

- Ley N° 17.454 (1981) Código Procesal y Civil de la Nación. Recuperado de:
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16547/texact.htm>
- Ley N° 23.179 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (1985). Ratificada por el Congreso de la Nación. Recuperada de:
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>
- Ley N° 23.592 de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios. Ratificada por el Congreso de la Nación en (1988). Recuperada de:
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>
- Ley N° 24.430. Constitución Nacional (1994). Sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperada de:
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley N° 24.632 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". Ratificada por el Congreso de la Nación en (1996). Recuperada de:
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>
- Ley N° 26.485. Ley de protección integral de las mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. Promulgada por el Congreso de la Nación (2009). Recuperada de:
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

### 7.3 JURISPRUDENCIA

- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo.” (2011) Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS.P.html?idDocumento=111162&cache=1665005814467>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A.S/ Amparo Sindical” (2018) Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/consultaSumarios/buscarSumariosFallo.html?idSumario=149698>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Recurso de hecho” autos: “Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido - CSJ 754/2016/RH1” (2021). Recuperado de: <https://cdh.defensoria.org.ar/normativa/caminos-graciela-edith-c-colegio-e-instituto-nuestra-senora-de-loreto-s-despido-ambito-laboral/>