



SEMINARIO FINAL DE GRADUACIÓN

NOTA A FALLO

LA DISCRIMINACIÓN UN LIMITE PARA LOS DESPIDOS INCAUSADOS

Alumno: Claudia Verónica Reingruber

DNI: 27.327.275

Legajo: VABG90582

Profesor: Stelzer, Hernán Alcides – Cátedra 3

Carrera: Abogacía

Entregable 4: Documento final

Fecha de Entrega: 13/11/2022

Sumario: I.- Introducción - II.- Plataforma fáctica, la historia procesal y la decisión de la CSJN - III.- Ratio Decidendi - IV.- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - V.- Postura del autor – VI.- Conclusión – VII.- Referencias bibliográficas. VII.I.- Doctrina. VII.II.- Legislación. VII.III.- Jurisprudencia

I. Introducción

En la actualidad podemos observar cómo a través del avance de los medios de comunicación y las redes sociales, las personas, en pleno goce de su libertad de exponer, publicar, exhibir, expresar y compartir hacen públicos aspectos relativos a sus ámbitos íntimos y privados.

Esta exposición, que da fácil y libre acceso a los empleadores a conocer sobre la vida íntima y privada de sus dependientes, muchas veces puede generar inconvenientes que influyen en el área laboral, repercutiendo en la actividad del trabajador, al desdibujar los límites objetivos que deberían primar en la relación empleado – empleador.

Una muestra de hasta dónde puede llegar la influencia de los medios de comunicación la podemos ver en el caso “CAMINOS, GRACIELA EDITH C/ COLEGIO E INSTITUTO NUESTRAS SEÑORA DE LORETO S/ DESPIDO”, donde la Sra. Caminos, luego de su aparición en un programa de televisión en el que se tomará estado público su relación sentimental con un ex alumno de la institución demandada, fue desvinculada sin expresión de causa y, como consecuencia, inicia demanda solicitando la reinstalación en el puesto de trabajo, por considerar que la extinción de la relación laboral encubría un acto discriminatorio amparado por la Ley 23.592.

Corresponde en ese sentido, reconocer la importancia que tiene delimitar el ámbito privado del laboral, ya que los empleadores pueden hacer uso sobre la información íntima de los trabajadores, llevándolo a tomar decisiones sobre la relación de trabajo y, en consecuencia, en determinadas ocasiones, afectar o alterar la productividad y rendimiento de la prestación que el subordinado ejerce para la organización.

Asimismo, esto puede recaer en cuestiones discriminatorias o mobbing, que a la hora de juzgar implica un gran esfuerzo para los jueces, ya que si bien existe normativa que protege al trabajador, estas situaciones suelen ser encubiertas llevando al empleado a renunciar por el abuso que es ejercido sobre él o constituir una excusa para despedirlo sin causa, ocultando la verdadera circunstancia que originó la desvinculación.

Jurídicamente, dicho esfuerzo se ve reflejado en el caso antes mencionado, ya que la Corte Suprema se encuentra en posición de resolver una problemática de relevancia la

cual significa, según Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004), que existen dos o más normas pertenecientes al sistema jurídico, que son pasibles de aplicarse para la resolución de un conflicto. En tal situación, la CSJN para fallar debe analizar las distintas pruebas presentadas por las partes e interiorizarse en la situación expuesta, para luego realizar una correcta interpretación de variada normativa que permita determinar si corresponde resolver atendiendo a si el despido se trata de un legítimo ejercicio de las facultades de la empleadora, en función de lo que establece la Ley 20.744 o si, por el contrario, considera que el despido obedece a la aplicación de la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios, recayendo la situación en la figura de despido arbitrario.

Este caso refleja una realidad que amerita un profundo estudio para poder entender la vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores en relación de dependencia y los límites que debe respetar todo empleador, respecto a la vida privada y la intimidad de sus dependientes.

Por ello, es que en la presente nota a fallo se realizará un repaso de lo sucedido en el caso “Caminos c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora De Loreto” junto con el recorrido procesal, para posteriormente analizar la solución que la CSJN le da a la cuestión. Luego, se sumará un análisis de la opinión doctrinaria y los antecedentes jurisprudenciales al respecto, para poder abordar la postura personal sobre la temática aludida y la conclusión.

II. Reconstrucción premisa Fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

La Sra. Graciela Caminos, se desempeñó como preceptora, en el Instituto Nuestra Señora de Loreto, desde el 05/03/2007 hasta el 18/05/2009, fecha en la cuál es despedida “sin causa” por la institución demandada, tras la aparición en el programa Operación Triunfo el día 10/05/2009, en la cual se hizo pública la relación afectiva que la Sra. Caminos mantenía con Agustín A. Argüello, ex alumno de la institución, mayor de edad.

Al día siguiente, es citada por los representantes legales del Colegio, quienes reprocharon su aparición en los medios televisivos, y le manifestaron que esto había producido repercusiones negativas dentro de la comunidad educativa. A raíz de esta situación, se le otorga licencia desde el 12/05 hasta el 15/05 inclusive, a los fines de tomar decisiones en función de lo sucedido.

Al vencimiento de la misma, los representantes legales de la institución, realizan dos ofrecimientos: la conservación del cargo, pero con un cambio de tareas y de turno, y sin tener contacto con los alumnos; o una licencia con goce de haberes por tres meses

dejando firmada su renuncia anticipada, asumiendo en ambos casos el compromiso de no aparecer en los medios de comunicación.

Ante la negativa de la Sra. Caminos, a elegir entre las opciones ofrecidas, el 18 de mayo de 2009 la Institución notificó la decisión de prescindir sus servicios, poniendo a su disposición la liquidación final y certificaciones de ley.

Con posterioridad, mediante intercambio telegráfico mantenido con la Institución, la Sra. Caminos impugna el despido, por considerar que el mismo pretende encubrir los motivos reales de la decisión, considerando que la causa del despido constituye un acto discriminatorio, basado en el estado público que tomó su relación afectiva con un ex alumno menor que ella, e íntima a que se la reintegre a sus tareas habituales y se le abonen los salarios caídos y las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados, con fundamento en la ley 23.592, y en los artículos 17 y 81 LCT.- Intimación rechazada por la Institución (07/08/09) y ratificada por la Sra. Caminos.

Ante esta situación se interpone demanda, la cuál es rechazada por la Sala 4 de la Cámara del Trabajo, Secretaría N° 8 de Córdoba, mediante Sentencia N° 200 de fecha 14/08/2014, con voto unánime, por considerar que si bien existió concomitancia entre la aparición pública en el programa y el despido dispuesto por la demandada, el mismo no encuadraría como acto discriminatorio, por un lado, sosteniendo que el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente no se encuentra protegido por la ley 23.592 y, por otro lado, entendiendo que para que se configure un acto discriminatorio, la Sra. Caminos debía demostrar que, en iguales circunstancias, la Institución le reconoció a otro trabajador los derechos y garantías constitucionales que ella alega que en su caso fueron violados; cuestión que no se acreditó en autos. Concluye, además, aduciendo que la desvinculación se debió a la falta de idoneidad para el desempeño de la función de preceptora por no acatar las directivas de la institución.

La mencionada sentencia, es impugnada por la accionante, a través del recurso de casación, sustentándose en ambas causales del art. 99 de la Ley 7987, violación de las reglas de la sana crítica racional y errónea aplicación legal, resolviendo el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba (TSJ), declarar inadmisibles el mismo por considerar que no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación, presentando un desarrollo genérico sin individualizar los vicios invocados y sus fundamentos. Remarcando, a su vez, que las circunstancias del despido se debieron al incumplimiento de las obligaciones laborales.

A raíz de ello, la Sra. Caminos interpone recurso extraordinario federal, el cual fue denegado, dando origen al recurso de queja ante la CSJN, la cual dictó sentencia con fecha 10/06/2021, declarando procedente el recurso, dejando sin efecto la sentencia apelada y ordenándose que vuelvan al tribunal de origen para el dictado de un nuevo pronunciamiento.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

La CSJN, adhiriendo a los fundamentos y conclusiones del Procurador, y con voto concurrente de su presidente, declaró procedente el recurso extraordinario, en los términos de la doctrina de la arbitrariedad, por considerar que el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (TSJ), al denegarlo, omitió dar respuesta a los agravios de la misma que resultaban conducentes para la solución del litigio.

Asimismo, entiende que, en las instancias anteriores, se afectó el derecho de defensa de la Sra. Caminos, al afirmar que las circunstancias determinantes del despido se debieron al desempeño de las funciones en sentido contrario a las directivas impuestas por el empleador, hechos no alegados por la Institución al momento de rescindir el vínculo laboral.

Para empezar a analizar, es importante exponer que, el artículo 1 de la Ley 23.592, en su párrafo segundo, menciona cuales son los actos que se consideraran discriminatorios, enumerando la “raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. Pero, según la CSJN, esta enumeración no es taxativa, sino una enumeración de motivaciones particularmente prohibidas, ya que todo trato que obstruya, restrinja o impida el pleno ejercicio sobre las bases igualitarias de los derechos y garantías constitucionales, puede constituir, también, un acto discriminatorio.

Estas circunstancias, hacen que la Corte afirme que la decisión del Tribunal desconoce los supuestos de despido discriminatorios, los cuales deben ser interpretados de manera integral con las normas constitucionales, como lo es el art. 16 de la CN que consagra “Todos los habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad” o normativa internacional como lo es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que en su artículo 26, expresa: "Todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección...". De igual manera, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su art. 2, establece “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta

Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o de cualquier otra condición”.

Esto conlleva a la CSJN, a definir que el tribunal a quo omitió analizar que la restricción al derecho a trabajar de un empleado por cuestiones de su vida privada, nada tiene que ver con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo, pudiendo traducirse en un acto discriminatorio.

A saber, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) tiene como fin proteger a los trabajadores de las decisiones que los empleadores pudieran tomar fundamentadas en aspectos de la vida privada de los mismos, evitando que sus proyectos de vida puedan verse limitados y/o frustrados por los patrones o modelos de conducta que estos pretenden de sus dependientes.

Entendiendo esto, el Dr. Rosenkratz, en voto recurrente, no deja de reconocer la facultad del empleador, de despedir sin expresión de causa prevista en la Ley 20.744, pero resalta que este derecho encuentra límites en la Ley 23.592, no pudiendo el acto encubrir un trato discriminatorio. De esta manera, resalta que pudo existir incumplimiento de directivas, pero que esto no fue alegado en el despido y que el Colegio al contestar la demanda, afirmó que se encontraba haciendo uso de la facultad como empleadora, agregando las advertencias sobre el relacionamiento de Caminos con los alumnos y el impacto negativo que generó en la comunidad educativa la aparición en el programa televisivo, calificándolo como una exposición inadecuada e incompatible con su labor.

Es así que, los jueces se valen de las pruebas y testimonios aportados al caso y para ello, debió profundizar en las circunstancias y el contexto en que se produce el despido, tomando como una de las cuestiones primordiales que, el TSJ pone a la trabajadora en una posición en la cual debe demostrar el supuesto acto discriminatorio y evidenciar “la diferencia entre unos y otros”, cuando en realidad le corresponde probar a la empleadora que dicho acto fue ajeno a toda discriminación.

Como bien sostiene la Corte Suprema, para establecer si un acto es o no discriminatorio el análisis no debe ser comparativo referencial, sino si el trato tiene una justificación objetiva y razonable, si los fines son legítimos y el medio es adecuado.

Sumado a esto, la Declaración Universal de Derechos Humanos es clara en su art. 12, cuando prevé la protección de las personas basada en las injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o correspondencia, y las protege de ataques a su honra o a su reputación. Por ello, debemos resaltar que la relación sentimental de la actora,

recayó en el ofrecimiento de un cambio de tareas, evitando el contacto con los alumnos y ocultándola de la comunidad educativa, dejándose claramente entrever el “castigo” por la exposición y ante su negativa se procedió a desvincularla.

Finalmente, el Máximo Tribunal entiende que tal intromisión en aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador, están protegidos también, por el Art. 19 de la CN y el Art. 11 CADH, por lo que no pueden acarrear consecuencias en el ámbito laboral.

Es así que, todo lo desarrollado, conlleva a la solución del problema de relevancia planteado en la introducción, al momento en que la CSJN deja sin efecto la sentencia para restituir las actuaciones al Tribunal, indicando a éste la prevalencia de lo que la Ley de Actos Discriminatorios 23.592, la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos establecen y, desestimando indirectamente, el despido sin causa cuando realmente existen varias motivaciones justificadas, según lo argumentado por la demandada, lo cual crea la sospecha de que el punto central de despido fue la aparición pública con el ex alumno de la Institución y no el incumplimiento de directivas.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El derecho a mantener la relación de trabajo configura la estabilidad en el empleo. Según la intensidad de esta garantía, podemos hablar de estabilidad propia, cuando la norma impide jurídicamente despedir sin invocar una causa y debe reincorporar al trabajador, en cuyo caso es absoluta; y, en situación de negarse a la reincorporación se deberá pagar una indemnización agravada, configurando así un caso de estabilidad propia relativa. Por otro lado, según la legislación argentina, encontramos la estabilidad impropia, que asegura al trabajador una indemnización en el caso de despido sin causa. (Grisolia, A., 2015, p. 507/508).

Entonces, un sistema de estabilidad propia absoluta, que obligue al empleador a la reinstalación del trabajador despedido sin causa, entraría en pugna con las garantías constitucionales de libertad de comercio e industria (art. 14 CN) y con el derecho de propiedad (art. 18 CN). Pero a su vez, la Norma Suprema en su artículo 14 bis, garantiza la protección contra el despido arbitrario, tutela que no es absoluta, ya que no está acompañada de legislación que ordene la restitución del trabajador en su puesto, pero sí de medidas que pretenden atenuar el perjuicio que genera la pérdida del sostén económico, que representa la remuneración para el trabajador y su grupo familiar, que impulsa, a su vez, a desalentar los despidos injustificados, al resultar onerosos para el

empleador. Esta previsión la encontramos en los art. 231, 232 y 245 de la LCT, que disponen de un plazo de preaviso y, a falta de éste, el pago del mismo y una indemnización que va ligada a su antigüedad.

Por otro lado, encontramos el despido con justa causa, previsto en el artículo 242 de la LCT, que permite al empleador rescindir el vínculo cuando encuentra fundamentos reales ante el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, notificado por escrito y expresando en forma clara el motivo, el cual no puede ser modificado con posterioridad.

Si bien esta clasificación de despidos es clara, es menester apreciar que, muchas veces, cuando se habla de despidos incausados, en realidad se está hablando de despidos sin expresión de causa, ya que siempre hay una razón por la cual el trabajador es despedido, aunque en dichos casos, los empleadores prefieran abonar la indemnización y no invocar la causa de la ruptura. Por lo tanto, se puede decir que detrás del despido sin causa siempre hay una causa no expresada y ésta, puede ser discriminatoria. (Dallinger, E. Y., Fleitas O. S., y Tavella, C. A., 2012). Por su parte, Osvaldo M. Samuel (2017) define el despido discriminatorio como aquel motivado por prejuicios o deseos personales irracionales ajenos a la funcionalidad de la empresa y a la laboriosidad o eficiencia del trabajador”.

La expresado hasta aquí, se ve reflejado en el caso “Caminos” al momento en que la Institución despide sin causa, pero el trasfondo de la cuestión, demuestra que existían razones de la vida privada de la despedida que motivaron a la acción de desvinculación. La Corte atento a esto, advierte al Tribunal de instancia anterior, que solo había tomado en cuenta de la premisa fáctica el incumplimiento de las directivas por parte de la empleadora, cuando estas podrían configurarse en una persecución laboral que incite a la renuncia de la trabajadora.

Es así, que resulta sumamente importante saber que la facultad del empleador de rescindir sin causa el vínculo laboral, prevista en el artículo 245 de la LCT, se encuentra limitada por la Ley 23.592. Esto es confirmado por el criterio adoptado por la Corte Suprema en el fallo “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud SA s/ Acción de amparo”, donde se aclara que “la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios es aplicable a las relaciones laborales privadas y la misma prevalece sobre la libertad contractual y de comercio del empleador”.

Esta prevalencia, implica para el presente caso la acertada solución para la problemática jurídica abordada en el apartado anterior, ya que obliga a los jueces a tener

en cuenta a la Ley Antidiscriminatoria por encima de los motivos que quieran encubrir el despido. De esta manera, ante la invocación de un posible motivo discriminatorio, y cuando se expresan varios motivos como causales del despido, la justicia debe asegurarse que ninguno de ellos pueda configurar un acto discriminatorio.

Asimismo, la Corte, para abordar la problemática, al analizar los despidos discriminatorios deben tener en cuenta también las normas constitucionales y los tratados internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad, donde

la aplicabilidad de estas últimas se vuelve imperiosas por cuanto dicha ley no sólo reglamenta directamente el principio de igualdad del art. 16 de la Constitución Nacional, sino que, además, debe ser entendida como un “ejemplo” o “reflejo” de la “exigencia internacional” de realizar por parte de los Estados “acciones positivas tendientes a evitar la discriminación”, lo cual también alcanza a la “interpretación” que de aquélla hagan los tribunales. Por lo demás, no se presta a dudas que la hermenéutica del ordenamiento infra constitucional debe ser llevada a cabo con “fecundo y auténtico sentido constitucional”. (CSJN. 2011. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”).

En ese sentido y considerando la amplitud de normativa que alude al tema, se debe considerar lo que Martínez Vivot (2000) explica en cuanto al art. 1 de Ley 23.952 que, cuando se trata de discriminación, no solo se refiere a actitudes de diferenciación o desigualdad sin justificación, sino que también configura un acto discriminatorio cuando es vulnerado un derecho garantizado por la Constitución, sin tener una causa que lo justifique. El reconocimiento de esta ley ante los despidos arbitrarios persigue, en principio, la reinstalación del trabajador en su puesto, la reparación del daño moral y, en caso de no lograrse, el agravamiento de las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, todos estos, derechos protegidos por la CN.

Por ello, es que la aplicación de la Ley 23.952 en el ámbito de las relaciones laborales privadas, y su interpretación en consonancia con los tratados internacionales y garantías constitucionales, viene a poner un límite a los despidos arbitrarios fundados en causales que en nada afectan la productividad del trabajador, cuyo móvil está originado en aspectos personales y privados de los trabajadores, evitando así el abuso de poder en que los mismos incurren, haciendo uso de la facultad legal de despedir sin causa.

V. Postura del autor

En la causa analizada, estamos frente a un claro ejemplo de las intromisiones de los empleadores en la vida privada de sus dependientes, las cuales llevan a los mismos a tomar decisiones en torno a la relación laboral, avasallando sus derechos y garantías constitucionales, e infringiendo la prohibición de no discriminar que emana de nuestra

Carta Magna, de la Declaración de Derechos Humanos, de la Ley 23.952 y la misma Ley de Contrato de trabajo 20.744.

Frente a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra el trabajador, y a los fines de asegurar un equilibrio justo, ante las decisiones fundadas en las facultades constitucionales que le son reconocidas a quienes contratan bajo su dependencia personal, es sumamente necesario que los Tribunales, aseguren que las mismas no estén motivadas por causas ajenas a la idoneidad del empleado y al cumplimiento de las obligaciones laborales, que lo perjudiquen privándolo de su fuente de ingresos, y mucho menos que limiten el pleno goce de sus derechos y garantías constitucionales.

Nuestra Ley de Contrato de Trabajo contiene normativa tendiente a evitar y prohibir la discriminación, basada en diferentes motivos que no abarcan la totalidad de posibilidades que podrían constituir un acto discriminatorio quedando, en principio, excluidas un sinnúmero de causas que a priori cercenan derechos fundamentales de los trabajadores.

La aplicación de la Ley 23.952 al ámbito de las relaciones laborales, viene a suplir las deficiencias y complementar a nuestra Ley de Contrato de Trabajo, por lo tanto, la solución aplicada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, parece esclarecer y ampliar el panorama en cuanto a las causas que podrían implicar un acto discriminatorio y, que muchas veces, se encuentran normalizadas en el desarrollo cotidiano de las relaciones laborales, ya que toda intromisión por la parte que ostenta el poder en la faz privada de quien se encuentra en inferioridad de condiciones y que pretenda limitar el libre desarrollo de la vida personal y familiar, bajo presión de perder su fuente de ingresos o ser separado de sus funciones, debe al menos tener un marco normativo que asegure al damnificado la reparación del daño causado.

Si bien la Corte no resolvió sobre el fondo de la cuestión, ordenó que vuelvan los autos al tribunal de origen a fines de dictar nuevo pronunciamiento teniendo en cuenta los parámetros fijados en la sentencia. Surge de los hechos, que el empleador optó por no recurrir a la facultad otorgada por el art. 242 de la LCT, pese a existir, como dice, antecedentes de incumplimientos por parte de la trabajadora durante la relación laboral, que no fueron oportunamente sancionados, sino que solo se limitó a hacer advertencias para, posteriormente, optar por despedir sin causa simultáneamente cuando toma estado público la relación afectiva de la preceptora. Por ende, el optar por el despido incausado, no es un hecho que pueda ser dejado de lado por los tribunales al sentenciar, ya que la

verdadera motivación del mismo fue la repercusión negativa en la comunidad educativa de un hecho de la vida privada, que no se relaciona con sus obligaciones laborales.

Podemos ver en autos que la elección de pareja de la Sra. Caminos, no afecta ni perjudica a terceros, y su rechazo obedece fundamentalmente a estereotipos sociales, sobre los cuales se ve “mal” la diferencia de edad de la mujer por encima del hombre, sumado al carácter de ex alumno del mismo. Por lo tanto, es considerable como adecuada la decisión tomada por la Corte Suprema de Justicia, al “sancionar” la intromisión en la vida privada de la docente, sentando las bases para futuros casos.

A su vez, más allá de las causales que pretendieron incorporar para justificar el despido, la demandada no ha logrado probar cómo afecta la relación no aprobada por la comunidad educativa al desempeño profesional. De modo que, podemos concluir en base a lo resuelto por la Corte, que cuando el empleador decide extinguir el vínculo laboral motivado por hechos que corresponden al ámbito privado y a la intimidad del dependiente, sin una justificación razonable, que afecten el cumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, el despido es discriminatorio.

Si bien aún en materia laboral queda un arduo trabajo legislativo que prevea y regule las situaciones abordadas, la jurisprudencia viene marcando un límite a los despidos incausados, los cuales bajo ningún punto de vista pueden encubrir causas discriminatorias. Jurisprudencialmente, ya se ha incorporado la protección de los representantes de los trabajadores no tutelados por la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551, los casos de discriminación por causas de salud y de elección sexual; y, con el novedoso fallo “Caminos”, la Corte marca un precedente más, el cual amplía el reconocimiento de otras causales de discriminación basadas en aspectos personales y familiares del trabajador.

VI. Conclusión

La Ley 23.592 de actos discriminatorios, conforme criterio adoptado por la Corte Suprema desde el fallo Álvarez c. Cencosud (2010), es de plena aplicabilidad a las relaciones laborales privadas. Y es justamente la mencionada ley, la que impone un límite a la facultad del empleador de despedir sin causa, regulada por el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, si en uso de la misma, se está encubriendo un acto discriminatorio como en el caso analizado en la presente nota a fallo de autos “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, en el cual la actora es desvinculada por las repercusiones negativas que generó en la comunidad educativa la

relación sentimental que mantenía con un ex alumno, mucho menor que ella, de la institución demandada.

En el fallo analizado, la Corte amplía y sienta precedentes en cuanto a los límites que impone la Ley 23.592 a la facultad del empleador de despedir sin causa, tendientes a una mayor protección contra el despido arbitrario garantizado por el art. 14 bis de nuestra Carta Magna y por los tratados internacionales suscriptos por la Argentina, convenios de la Organización Internacional de Trabajo, que bregan en contra de todo tipo de discriminación.

Judicialmente, se está encaminando hacia una estabilidad laboral, más real, impidiendo que, bajo la figura del despido sin causa, se vulneren y cercenen garantías constitucionales y se prive a los trabajadores de sus fuentes de ingresos, evitando que los empleadores que dispongan del capital suficiente, despidan utilizando esta facultad ocultando tras ella una represalia hacia los trabajadores.

Asimismo, la Corte Suprema resuelve el problema de relevancia de la causa analizada considerando que el despido se encuadra como discriminatorio en los términos de la Ley 23.952, por estar motivado en aspectos de la vida privada que no guardan relación con sus obligaciones laborales, considerando a su vez, que la demandada no argumentó cómo la elección de pareja afectaría de manera directa e inmediata el desempeño de la Sra. Caminos.

De esta manera, es que nuestro máximo Tribunal va marcando el sendero al cual debería adecuarse la legislación e incorporando mediante la interpretación íntegra de la normativa vigente, causales que a priori, configurarían actos discriminatorios, incluyendo dentro de éstas las motivadas en aspectos personales y privados de los trabajadores, que no están relacionados con la efectividad y eficacia de la tarea de los mismos en el ámbito laboral y que pueden traer aparejados diversos daños y perjuicios para los subordinados, como la pérdida del empleo por la elección de pareja de la Sra. Caminos.

VII. Referencias bibliográficas

VII.I. Doctrina

Dallinger, E. Y., Fleitas O. S., y Tavella, C. A. (2012). “Despidos y discriminación”. TR LALEY AR/DOC/9649/2012. Recuperado de <https://informacionlegal.com.ar/maf/app/document?&src=laley4&srguid=i0ad82d9b00000183d36f665451a36c73&docguid=i3BD418194C419C4F06A20C6EEE7DDA89&hitguid=i3BD418194C419C4F06A20C6EEE7DDA89&tocguid=&spos=5&epos=5&td=1>

[00&ao=i0ADFAB8AC74B1D1F81C755E31FC58573&searchFrom=&savedSearch=false&context=&crumb-action=append&fromSH=true](http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003)

Grisolia, A. (2015). "Manual de Derecho Laboral". Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Martínez Vivot, J. (2000). "La discriminación laboral. Despido discriminatorio". Ciudad Argentina, Buenos Aires.

Moreso, J. J. & Vilajosana, J. M. (2004). "Introducción a la teoría del derecho". Madrid: Marcial Pons.

Samuel, O. M. (2017). "Discriminación laboral". Recuperado de <https://es.scribd.com/document/434879464/Discriminacion-Laboral-2017-Osvaldo-Mario-Samuel>

VII.II. Legislación

Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Resol.: 217 A (III). Recuperado de http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003

Congreso de la Nación. (11 de septiembre de 1974). Ley de Contrato de Trabajo. [Ley 20.744 de 1974]. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Congreso de la Nación. (01 de marzo de 1984). Convención Americana sobre derechos humanos. [Ley N° 23.054. de 1984]. B.O. 27/03/1984. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

Congreso de la Nación. (17 de abril de 1988). Pactos internacionales. [Ley N° 23.313. de 1986]. B.O. 13/05/1986. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>

Congreso de la Nación (3 de agosto de 1988). Actos discriminatorios, [Ley 23.592 de 1988]. B.O. 05/09/1988. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Constitución de la Nación Argentina. [Const.]. (15 de diciembre de 1994). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Senado y Cámara de Diputados de Córdoba. (1990). Código de Procesal del Trabajo. [Ley 7.987 de 1990]. B.O. 15/01/1991. Recuperado de http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-cordoba-7987-codigo_procesal_trabajo.htm

VII.III. Jurisprudencia

CSJN. (2021) “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”. CSJ 754/2016/RH1 (Fallos: 344:1336) Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=767029&cache=1631471162613>

CSJN. (2011) “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>

CSJN. (2010) “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud SA s/ Acción de amparo”. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf>

Cámara del Trabajo de Córdoba. Sala 4, Sec. N°8. (2014). "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto - Ordinario - Despido - SAC:3125087". Sentencia N° 200