



## **TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

### **NOTA A FALLO – DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO PRESENTE Y FUTURO**

**“Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido.” Corte Suprema de Justicia de la Nación. 2021**

**ALUMNO:** Wenceslao Martearena

**LEGAJO:** VABG86776

**CARRERA:** Abogacía

**MATERIA:** Seminario Final

**TUTOR:** María Alejandra Quintanilla

**AÑO:** 2022

## **SUMARIO:**

**I** – Introducción. **II** – Justificación de la importancia del fallo. **III** – Problema jurídico del fallo. **IV** – Cuestiones procesales. **A** – Premisa Fáctica. **B** – Historia procesal. **C** – Descripción de la decisión. **V** – Ratio decidendi. **VI** – Antecedentes Jurisprudenciales y doctrinales. **VII** – Postura del autor. **VIII** – Conclusión. **IX** – Referencias Bibliográficas.

### ***I – INTRODUCCIÓN***

Los aspectos reservados a la vida privada de las personas, no deben ser sometidas a tela de juicio en una relación laboral trabajador-empleador y ser utilizada como motivo de despido con causa, así lo contempla nuestra Constitución Nacional y numerosos tratados internacionales.

A continuación, se analizarán las vicisitudes que tuvo una contienda laboral por despido sin causa ocurrida en la provincia de Córdoba, que paso por todas las instancias judiciales de nuestro sistema de justicia hasta llegar a la máxima instancia, la Corte Suprema de Justicia de la Nación y que se resolvió en el año 2021.

La misma se dio en el marco de la aplicación del art. 1 de la ley de actos discriminatorios 23.592 en el ámbito laboral. A lo largo del análisis del fallo, se podrá apreciar el camino que recorrió la señora Caminos en busca de justicia por el avasallamiento de

su derecho a la estabilidad laboral, perpetrado por la demandada, al despedirla de su trabajo por una cuestión que, a entender del Máximo Tribunal, nada tuvo que ver con su desempeño en el mismo y las demás cuestiones esgrimidas por la empleadora.

En definitiva, podremos ver la postura tomada por los tribunales inferiores de la Provincia de Córdoba, que dicho sea de paso, se apartaron de la doctrina y la jurisprudencia que había fijado la CSJN en fallos anteriores en pleitos laborales, que a su entender permitieron una vulneración inadmisibles de los derechos de la señora Caminos.

### **III - JUSTIFICACIÓN DE LA IMPORTANCIA DEL FALLO:**

La discriminación, es un flagelo que siempre ha estado presente a lo largo de la historia del hombre como ser social y atraviesa todos los ámbitos donde interactúa y donde se desarrolla su vida.

Esta discriminación se da en uno de los ámbitos más importantes donde se desenvuelve el hombre, que es el trabajo.

Esta acción disvaliosa -y que siempre es el trabajador quien la sufre-, suele manifestarse en diversas formas; como tratos vejatorios por parte de un superior o compañeros, mayor carga horaria que sus pares, ausencia de oportunidades de ascensos de categorías en la empresa y un largo etc.

Si bien la CSJN a través de diversos fallos ha resuelto casos de discriminación laboral como los de

“Álvarez” y “Pellicori” y ha establecido criterios importantes para resolver este tipo de cuestiones, la importancia que tiene este fallo radica en que la CSJN revirtió una sentencia que a su parecer permitió una inadmisibles intromisión por parte de un/a empleador/a en la esfera de la vida privada de un/a trabajador/a, violando uno de los derechos humanos universales básicos como lo es el derecho a la intimidad, -art. 19 y 75 inc. 22 de la CN.

Impidiendo además que un hecho estrictamente privado sea válido como prueba de despido con causa.

Es de vital importancia, que en casos de esta índole se tengan en cuenta todas las normas que regulan lo que concierne a los derechos y libertades del trabajador incluyendo también lo referido a la discriminación. Además de aplicar principios fundamentales ya conocidos, debe hacerse inca pie en el principio de **“la carga dinámica de la prueba”** para que, en el futuro con cada nuevo caso, no se pasen por alto cuestiones relevantes a la hora de resolver.

## **II - PROBLEMA JURÍDICO DEL CASO:**

En el fallo “Caminos”, el primer problema jurídico que se puede apreciar es de **“relevancia”** ya que para la CSJN el argumento esgrimido por la actora si encuadra en los términos del art. 1 de la Ley 23.592. Deja en claro que el TSJ de Córdoba realizó una interpretación inadecuada de la norma

mencionada, debido a que los enunciados de la misma son meramente enunciativos y no taxativos.

El otro problema es la valoración de la “**prueba**”, el máximo tribunal observó que el a quo solo basó el fundamento de la sentencia en los argumentos de la demandada, donde adujo que la empleada incumplió deberes laborales y la negativa de esta última a la oferta que efectuara la demandada, de conservación de la relación laboral con una modalidad de tareas diferente a la que venía desempeñando, enmascarando dicha conducta en un despido con causa.

La CSJN fue más allá al adentrarse en el ámbito probatorio, arguyendo que, dada la desigualdad reinante en este tipo de relación, le correspondía a la demandada probar que el despido no fue producto de un acto discriminatorio. El máximo tribunal, hizo así referencia al principio que se conoce como “**carga dinámica de la prueba**”. Criterio utilizado por ejemplo en el fallo (“Pellicori” Fallo 334:1387).

Según el Máximo Tribunal, el TSJ de Córdoba al confirmar el fallo de la Cámara del Trabajo, hizo caso omiso a un claro acto discriminatorio por parte de la demandada hacia la actora. Por lo cual éste fallo viene a arrojar una luz en el ámbito probatorio que fija un precedente a la hora de resolver problemas como este.

#### **IV – CUESTIONES PROCESALES**

##### **A - PREMISA FÁCTICA**

Como se desprende de la causa, la Sra. Caminos se desempeñaba en el cargo de preceptora en el “Instituto Nuestra Señora de Loreto.” Un día, mientras participaba en el programa televisivo “Operación triunfo”, salió a la luz pública su relación sentimental con un ex alumno mayor de edad y egresado del mismo instituto donde presta servicio como preceptora.

La institución al tomar conocimiento de la situación decide despedir a la Sra. Caminos, arguyendo que la Comunidad educativa se sintió hondamente preocupada ante tal situación que ahora tomó estado público. Además, remarcó que las circunstancias que rodearon el despido, obedecieron al cumplimiento de obligaciones laborales de manera contraria a las directivas emanadas por el empleador.

Por último, la institución le realizó una oferta para mantener el vínculo laboral que consistía en un cambio de actividades, donde no tuviera relación directa con los alumnos, bajo condición de despido.

Al no aceptar la oferta, se produjo el despido que dio origen al litigio en cuestión.

##### **B - HISTORIA PROCESAL**

El Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, declaró formalmente inadmisibile el recurso de

casación interpuesto contra la sentencia de la Sala Cuarta de la Cámara del trabajo, que había rechazado la demanda deducida por la Sra. Graciela Edith Caminos para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral – dispuesto por la accionada y calificada por aquella como discriminatorio.- Señaló que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación, pues si bien invocaba los dos motivos procesales que habilitan la vía recursiva intentada, carecía de la precisión técnica exigida para su tratamiento. Agregó que la insistencia de la actora en una interpretación distinta y favorable no resultaba hábil para revertir el resultado del litigio. A su turno, la Cámara entendió que en el caso no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio en los términos del artículo 1 de la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios. Si bien admitió que existía concomitancia entre el despido de la actora y la difusión pública de su relación sentimental, consideró que el derecho invocado como fundamento de su pretensión --el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente- no se encontraba protegido por la cláusula antidiscriminatoria de la ley 23.592. Manifestó que, para que eso ocurra, la violación de derechos y garantías debe darse en un ámbito donde pueda compararse la situación de unos -los excluidos- respecto de otros -aquéllos a quienes se concede o reconoce un derecho. - Desde esa premisa conceptual, razonó que la actora no había indicado ni demostrado que, a sus compañeros de trabajo en igualdad de circunstancias, les hubiere sido reconocido o se les hubiere permitido ejercer el derecho que alega vulnerado.

Contra esa decisión la actora interpuso recurso extraordinario federal, cuya denegación dio lugar al recurso de queja, al cual la CSJN hizo lugar y declaró formalmente admisible.

### **C - DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN**

De conformidad con lo dictado, la CSJN hace lugar a la queja y al recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Notifíquese, acumúlese la queja al principal y devuélvase el expediente a fin de que por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente.

### **V – RATIO DECIDENDI**

Como primer punto, la CSJN hace lugar a la queja en el contexto de un recurso extraordinario federal denegado por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, sosteniendo que los agravios esgrimidos por la actora, eran conducentes para la solución del litigio, a los que el tribunal *a quo* prescindió de dar respuesta.

Otro punto importante de la resolución de la CSJN -desde mi punto de vista-, es como analizó la oferta de cambio de modalidad de tareas bajo apercibimiento que hiciera la demandada, que a diferencia del tribunal *a quo* interpretó que allí se



enmascaraba el acto discriminatorio y consiguiente despido arbitrario.

El máximo Tribunal, también consideró que la interpretación del Art. 1 de la Ley N° 23.592 de actos discriminatorios que hizo el tribunal *a quo*, fue errónea ya que, a su entender, la norma abarca un espectro más amplio de lo enunciado en su art.1 ya que el mismo no es taxativo.

Por último, el punto más relevante en la resolución de la CSJN, es que tanto la Cámara Laboral como el Tribunal Superior de Córdoba omitieron aplicar el “*principio de carga dinámica de la prueba*”, pauta en materia probatoria en litigios laborales asentado por el máximo Tribunal en fallos anteriores (Fallos: 334:1387, “Pellicori”; considerandos 6° y 11° y 337:611, “Sisnero”, considerando 5°). De esta manera, considero que el *a quo* puso en cabeza de la actora la humillante carga de probar que el trato recibido, fue disímil del que la empleadora le habría otorgado a otros empleados en las mismas circunstancias, considerando que dicha imposición resulta absurda.

En este fallo la CSJN, vuelve a introducirse en el ámbito del análisis en materia probatoria, verificando que el *a quo* no ha cumplido con los recaudos necesarios a la hora de emitir su sentencia, por este motivo el máximo Tribunal haciendo lugar a la queja, decide dejar sin efecto la sentencia anterior, reenviar el expediente al TSJC y se dicte un nuevo pronunciamiento acorde a la opinión de la Corte.

**VI** – **ANTECEDENTES**  
**JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINALES**

Para comenzar a profundizar en el análisis de la decisión adoptada por la CSJN partiremos del eje central, el art. 14 bis de la Carta Magna, que es la principal norma protectora del derecho laboral y que reza en su primer párrafo:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. (Constitución Nacional, 1994, art. 14bis).

El mencionado artículo de nuestra Ley fundamental contempla la protección contra el despido arbitrario, que es uno de los puntos en cuestión. Por consiguiente, al gozar de tutela Constitucional, el mismo debe ser considerado siempre un acto antijurídico.

Tal como señala (Akerman, 2019):

Debería considerarse como discriminación en el ámbito de la relación de trabajo todo acto u omisión que, cualquiera sea el motivo, tenga el objetivo o el efecto de impedir, obstruir, anular, limitar o de algún modo menoscabar, arbitrariamente, con relación a un trabajador, el reconocimiento pleno, goce o ejercicio, sobre bases igualitarias, de los derechos otorgados o que, en virtud de normas legales, convencionales o contractuales, deban otorgarse a otro trabajador en una situación laboral similar.

Y el (Informe INADI 2020):

Resulta un fenómeno complejo que encuentra su fundamento en prejuicios socioculturales que generan desigualdad en muchos ámbitos de la vida, incluyendo el laboral que no resulta ajeno a la representación de estereotipos o estigmas que pueden devenir en prácticas o situaciones discriminatorias y, eventualmente, constituir un obstáculo para el acceso, permanencia, mejora y retiro del mundo laboral.

Paralelamente el derecho que tienen las personas a un trabajo digno, es considerado un derecho humano fundamental del que nadie puede ser privado de forma injusta. Así lo reconoce la CSJN apelando al art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “el derecho a trabajar es comprensivo del derecho del trabajador a

no verse privado arbitrariamente de su empleo” (caso “Vizzoti c/AMSA”, 14/9/2004, Fallos 327:3677).

Amén de lo mencionado supra, no se debe soslayar que la protección contra el despido arbitrario encuentra su límite en el derecho que por su parte tiene el empleador a no continuar con una relación laboral que no desea. Recayendo sobre él la carga de pagar al trabajador una indemnización con los agravantes correspondientes.

Otro de los ejes del fallo del Máximo Tribunal, es la profundidad de la interpretación y el alcance que le dio al art. 1 de la Ley de Actos Discriminatorios 23.592 que reza:

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas 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 ocasionado.

A los efectos del presente artículo 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 físicos. (Ley Actos Discriminatorios, 1988, art. 1).

Cabe destacar que la Ley de Actos Discriminatorios es genérica, de aplicación en todos los ámbitos donde se desarrollan las personas y el ámbito laboral no podía quedar exento.

Este parámetro es el que siguió por ejemplo en el precedente del fallo “Pellicori, Liliana Silvia vs. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo” (2011).

En este caso, la Sra. Liliana Pellicori sufrió un trato similar al de la Sra. Caminos por parte del Colegio de Abogados de la Capital federal, al ser víctima de un despido arbitrario por una cuestión de índole personal -el hecho de que tuviera una relación sentimental con un dirigente gremial- el cual la parte demanda utilizó para despedirla bajo el pretexto de incumplimiento de sus labores.

La misma línea siguió el Superior Tribunal de Justicia de Rio Negro en el fallo "Pellejero, María Mabel c/ Banco Hipotecario s/ A." (2010), al hacer lugar por mayoría al recurso de amparo promovido por la actora contra el Banco Hipotecario S.A. Ordenando la reinscripción de la actora a su puesto de trabajo, por considerar arbitrario el despido en los términos de la Ley de Actos Discriminatorios mencionada supra.

De estos precedentes se desprende también que los tribunales inferiores, al hacer lugar a las pretensiones de los empleadores infringieron el art. 19 de la CN que en su primer párrafo reza:

“Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados” (Constitución Nacional, 1994, art. 19).

Que, a su vez es en este artículo donde tiene basamento el art. 1 de la Ley de Actos Discriminatorios y también el art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), norma que rige lo atinente a las relaciones laborales y que reza:

“Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.” (Ley de Contrato de Trabajo, 1978, art.17).

De esta interpretación de la CSJN de la Ley de Actos Discriminatorios, también es soslayado el derecho a elegir pareja y a expresarlo libremente, que surge de una interpretación, amplia, abierta y actualizada del art. 19 de la CN.

El último gran eje de del fallo bajo análisis, es que la CSJN vuelve a marcar el camino a seguir -en este caso a los Tribunales inferiores de la Provincia de Córdoba- en cuanto a la implementación del principio de **“La carga dinámica de la prueba”**. Este principio comúnmente utilizado en procesos de otras ramas del derecho como lo es el de familia y el Civil, consiste en invertir la carga probatoria y poner en cabeza del que está en mejor condición de aportar la prueba, la responsabilidad de hacerlo. Estos lineamientos en materia laboral, el Máximo Tribunal de la Nación ya los había establecido en el fallo

mencionado supra y en otros como en el caso de “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical.” Corte Suprema de Justicia de la Nación (2018). Donde entendió que debido a la desigualdad que existe en la relación empleador-trabajador, donde el primero ostenta más poder que el segundo – en cuanto al acceso a herramientas para probar sus pretensiones y para defenderse-, considero entonces que en esta clase de litigios es inadmisibles y malicioso poner en cabeza del trabajador la carga de probar sus aseveraciones cuando alega que su despido es producto de un acto discriminatorio y arbitrario. El Máximo Tribunal, deja claro en sus Fallos precedentes que, ante la plausibilidad de los agravios esgrimidos por el trabajador basados en actos discriminatorios, es suficiente para poner en cabeza del empleador la carga de probar lo contrario.

### **VII – POSTURA DEL AUTOR**

Después de un análisis profundo del fallo y de acuerdo a los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales que se venían plasmando hasta el momento en fallos de la CSJN en litigios de esta naturaleza, el Máximo Tribunal de la Nación -desde mi punto de vista- una vez más hace un correcto y profundo análisis a la hora de resolver esta cuestión, donde claramente puede apreciarse que los tribunales inferiores hicieron un apartamiento de los lineamientos fijados y tomando una postura propia sobre la cuestión, vulnerando el derecho de una trabajadora a tener continuidad y estabilidad laboral y a no ser despedida arbitrariamente, al inmiscuirse indebidamente en la esfera de la vida privada de la

Sra. Caminos. Como mencioné anteriormente, el Máximo Tribunal de la Nación con este fallo, viene a poner en tela de juicio las posturas propias de los tribunales inferiores-en este caso de la Provincia de Córdoba- y vuelve a marcar el camino que deben seguir a la hora de analizar e impartir justicia en casos como este, subsanando además el derecho vulnerado. Concuero plenamente con la postura de la CSJN, a mi parecer, también resulta inadmisibile y malévola la postura que tomaron los Tribunales Inferiores de poner en cabeza de la actora, la absurda carga de probar algo prácticamente imposible, como es la de probar que el trato recibido, fue disímil del que la empleadora le habría otorgado a otros empleados en las mismas circunstancias. Queda claro en este fallo la postura de la CSJN – y que como mencioné, también hago mía- que los tribunales Inferiores no pueden omitir la Doctrina y Jurisprudencia de nuestro sistema de Justicia a la hora de analizar una controversia e impartir justicia.

Por último, desde mi punto de vista, debemos tener presente el peligro que representa omitir la Doctrina y Jurisprudencia a la hora de emitir un fallo, ya que podría dar lugar al asentamiento de precedentes que permitirían en el futuro vulnerar derechos protegidos por nuestro ordenamiento jurídico, causando un retroceso en cuanto a la interpretación y la aplicación del derecho en nuestro sistema de justicia.



## **VIII – CONCLUSIÓN**

El fallo, cuyos ejes estudiamos y analizamos en profundidad, nos deja enseñanzas que merecen la pena remarcar:

- Por un lado, deja clara la función de la CSJN como último estamento de nuestro sistema de justicia, al subsanar una sentencia de los tribunales inferiores que vulneraba el derecho de una trabajadora a la estabilidad laboral y a no ser despedida arbitrariamente por un acto discriminatorio.
- La parcialidad del tribunal a quo al ignorar los agravios esgrimidos por la actora, tomando una postura claramente sesgada y arbitraria en favor de la demandada.
- El inadmisibles apartamiento de los lineamientos -Doctrina y Jurisprudencia- fijados por la CSJN en fallos anteriores similares, por parte de los tribunales inferiores a la hora de dictar sentencia.
- La interpretación abierta y amplia que el Máximo Tribunal le dio en este fallo y en fallos anteriores al art. 1 de la ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios.
- Por último, cabe mencionar la omisión por parte de los tribunales inferiores de otro importante lineamiento fijado por el máximo tribunal en fallos anteriores en materia probatoria, que es la aplicación del principio de *“la carga*

*dinámica de la prueba”* y también la omisión de otro principio procesal fundamental como es el de *“Iura novit curia”*, a través del cual el a quo no hubiera tomado la postura que tomo en su sentencia.

En conclusión, podemos apreciar que el Máximo Tribunal con fallos como este, continúa nutriendo nuestro sistema de justicia en el ámbito de procesos laborales en materia de despidos arbitrarios por actos discriminatorios. Un trabajo por parte del mismo, que vale la pena destacar.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **LEGISLACIÓN**

- Constitución de la Nación Argentina (1994) Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley N° 23.592 (1988) Actos discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley N° 20.744(1976) Contrato de Trabajo. Texto ordenado por decreto 390/1976. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (PIDESC) (1966). Recuperado de <https://www.derechoshumanos.net/no>

mativa/normas/o de San José de  
Costa Rica.

### **DOCTRINA:**

- Ackerman, M. (2019). *El Trabajo en negro es una forma de discriminación*. Revista de la Universidad de Buenos Aires.
- Informe sobre discriminación INADI (2020). Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/inadi>.

### **JURISPRUDENCIA**

- CSJN, “Álvarez” Fallos: 333:2306. Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” (2010).
- CSJN, “Pellicori”, Fallos: 334:1387. Pellicori, Liliana Silvia vs. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo (2011).
- CSJN “Pellejero” Fallos: 333:2296. María Mabel s/ amparo s/ apelación (2010)
- CSJN,” Varela”, Fallo: 341:1106 “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical.” (2018).
- CSJN, “Camino”, Fallo: 754/2016/RH1, “Camino Graciela

Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra  
Señora de Loreto s/ despido. (2021)