



**“El despido discriminatorio y la garantía de protección a la intimidad
en el ámbito de la vida privada”**

Seminario Final

Carrera: Abogacía

Alumno: De Sa Edwin Ivan

DNI: 29685022

Legajo: VABG79104

Tutor: Stelzer Hernan Alcides

Tema: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo - Modelo de caso

**Corte Suprema de Justicia de la Nación: “Recurso de hecho deducido por la actora
en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de
Loreto s/ despido” (10/06/2021) CSJ 754/2016/RH1**

Entrega N° 4: 26/06/2022

Sumario

I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias
A) Doctrina B) Jurisprudencia C) Legislación.

I. Introducción

El trabajo no sólo constituye una fuente de ingresos, sino que implica un ámbito en el cual el ser humano se desarrolla. El marco regulatorio concerniente a esta esfera laboral constituye una fuente de normas que deben incorporarse conforme al surgimiento de nuevas situaciones que merezcan patrocinio del derecho, siempre en consonancia con lo regido en nuestra Constitución Nacional. La Ley N° 23.592 es una de ellas y establece la adopción de medidas para repeler actos discriminatorios.

La causa versa sobre el despido de una preceptora, el cual se consumó luego de su aparición en un programa televisivo en el cual salió a luz su relación sentimental con un ex alumno, cuya diferencia de edad era notoria, y habría cursado los estudios en la Institución donde ella se desempeñaba. A raíz de lo expuesto inició una demanda fundada en trato discriminatorio proferido por su empleadora en los términos del art 1° de la mencionada ley, y la garantía de igualdad y no discriminación prevista en los arts. 14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc., 22 de la Carta Magna.

La misma fue rechazada por la Cámara, bajo argumentaciones que serán desglosadas en los siguientes epígrafes. Seguidamente, el Tribunal Superior de Justicia declaró formalmente inadmisibile el recurso de casación interpuesto contra esta decisión.

La relevancia que implica el análisis del “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con fecha de sentencia 10 de junio de 2021, en consonancia con los argumentos esgrimidos por el procurador Abramovich implica revalidar la garantía de igualdad y no discriminación. Resulta reprochable la conducta del empleador que restrinja derechos del dependiente, basados en aspectos de su vida privada, que no guardan relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Así, el Alto Cuerpo entendió que se había prescindido “de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio” y que se afectó el derecho de defensa de la recurrente, en consecuencia, convalidó la acreditación del acto discriminatorio previsto en la Ley N° 23.592, lo que implicaría la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones.

A razón de lo expuesto, se evidencia la trascendencia jurisprudencial del fallo y el compromiso asumido por los magistrados para resolver el silogismo jurídico planteado, cuyo salvaguardo de los derechos debe estar siempre en miras a brindar asistencia a la parte más endeble dentro de la relación laboral.

En el presente fallo se detecta un problema jurídico de relevancia, el cual se evidencia cuando existen dudas en cuanto si una norma es o no aplicable al caso en cuestión (Alchourrón & Bulygin, 2012). Así las cosas, el eje principal de fundamenta en determinar si los argumentos de la Cámara son acertados al entender que en el caso no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio ya que el distracto laboral fue el resultado de los propios actos de la Sra. Caminos, en tanto que habiendo sido advertida respecto de que no debía mantener una relación simétrica con los estudiantes, desobedeció las directivas del empleador e incumplió, de esa manera, los deberes a su cargo. O si la nueva ponderación de los hechos realizados por la Corte, teniendo como base las garantías previstas en los arts. 14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc., 22 de la Constitución Nacional, es indispensable otro abordaje respecto a la prueba rendida, cuyo resultado refirió de manera inequívoca que se trató de un acto discriminatorio previsto en el 1° de la Ley 23.592.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

Graciela Edith Caminos era preceptora del Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, pero tras haber dado a conocer en un medio televisivo que mantenía una relación amorosa con un ex alumno de la institución varios años menor, recibió un telegrama en el cual se le hacía saber que había sido despedida sin causa. Frente a ello, la señora Caminos demandó al mencionado instituto, con la finalidad de obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral -dispuesto por la accionada y calificado por aquella como discriminatorio por haberse dado en el marco de la divulgación de su

relación amorosa, cuestión que a su vez es de índole privada-, así como la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes. Sustenta su derecho en las garantías previstas en los arts. 14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc., 22 de la Constitución Nacional, y en el 1° de la Ley 23.592.

En primera instancia, la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba resolvió rechazar la demanda deducida por Graciela Edith Caminos. 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 a elegir pareja y expresarlo libremente invocado como fundamento de su pretensión no se encontraba protegido por la cláusula antidiscriminatoria de la ley 23.592. Razonó además que la actora no había indicado ni demostrado que a sus compañeros de trabajo, en igualdad de circunstancias, se les hubiere permitido ejercer el derecho que alega vulnerado.

Por último, la cámara refirió que el distracto laboral fue el resultado de sus propios actos, en tanto habiendo sido advertida respecto de que no debía mantener una relación simétrica -sino asimétrica- con los estudiantes, la misma se había exhibido en un programa televisivo en donde expuso su relación.

Ante la frustración de su derecho, la accionada instó recurso de casación, que concedido llegó ante el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba. En esta oportunidad, el tribunal cordobés resolvió que al margen de cuestiones netamente procesales que obstaban a su inviabilidad, las circunstancias que rodeaban el despido obedecían al cumplimiento de obligaciones laborales en el desempeño de la función de la trabajadora de manera contraria a las directivas emanadas de su empleador.

Contra esa decisión la actora dedujo recurso extraordinario federal, que denegado dio origen a uno de queja, en el que la recurrente expresó considerarse agraviada ante un decisorio que vulneró sus derechos al trabajo, a la igualdad, a la propiedad y al debido proceso. Asimismo, manifestó que el tribunal convalidó una interpretación irrazonable de la ley 23.592, y que se le había impuesto indebidamente la carga de probar la discriminación cuando en realidad le correspondía al empleador desvirtuar la sospecha planteada.

Arribado el momento de decidir, la Corte Suprema de Justicia consideró necesario hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, y dejar sin efecto la sentencia y restituir las actuaciones al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo expresado.

III. Análisis de la ratio decidendi

Remitiendo al decisorio de la procuradora, la Corte expresó que el superior tribunal efectuó una interpretación de la ley 23,592 que frustró el remedio federal invocado y la garantía de igualdad y no discriminación (14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc. 22, Constitución Nacional). En tanto la exégesis de la ley 23.592 efectuada por la cámara del trabajo no se ajustaba a las reglas de la sana crítica racional, los convenios 111 y 158 de la OIT y la jurisprudencia del superior tribunal sobre el derecho a la no discriminación, algo que además se agravaba al haberse desnaturalizado los estándares probatorios aplicables a actos discriminatorios y desplegados en antecedentes de la Corte Suprema en los casos "Alvarez Maximiliano y otros c/CENCOSUD S.A. s/Acción de amparo", (07/12/2010) y "Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo", 15/11/2011).

Según la doctrina de los citados fallos, si se denuncia que una circunstancia prima facie discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo, recae sobre el empleador la carga de acreditar que el motivo era ajeno a toda discriminación. Mientras en el caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que, de acuerdo a la prueba rendida, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio.

El Máximo Tribunal además expresó que las motivaciones descriptas en el art. 1 de la ley 23.592 estaban especialmente prohibidas, más no eran taxativas "pues, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos, no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley". Así, "todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio" a la luz del referido artículo.

Lo expresado no implicaba desconocer la existencia de pautas éticas de conducta y deberes específicos para quienes prestan servicios en el ámbito educativo, pero la definición del alcance de esos deberes en un caso concreto era una labor que le correspondía realizar al juez, según las constancias probadas de la causa. Así, la facultad de despedir sin causa, reconocía límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no podía encubrir un trato discriminatorio.

En suma, la Corte expresó:

(...) la conducta del empleador que de algún modo restringe derechos del trabajador y que resulta motivada en aspectos de su vida privada, como la elección de una pareja, que no guardan relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, puede configurar un trato discriminatorio comprendido en el artículo 1 de la ley 23.592, extremo que el tribunal tiene la obligación de analizar cuidadosamente en el caso.

De este modo, el tribunal dejó en claro cuál era el correcto encuadre normativo desde que el caso debía ser resuelto. Por lo que luego esclarecer la problemática de relevancia individualizada, finalmente los ministros expresaron que cuando se trata de un despido potencialmente discriminatorio, el tribunal debía examinar si, a la luz del alcance de las garantías constitucionales en juego, la cámara debió analizar si en el sub examine existió alguna circunstancia que justifique, de manera razonable, una intromisión o restricción de la esfera de privacidad de la trabajadora.

El resolutorio llevó la firma de los ministros Rosenkrantz Carlos Fernando, Highton Elena Ines, Maqueta Juan Carlos, Lorenzetti Ricardo Luis, y Rosatti Horacio Daniel.

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

La discriminación según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se la define como aquella distinción, exclusión y/o preferencia que se hace en base de la raza, ascendencia, descendencia, color, política, origen social, sobre el patrimonio, entre otros, que tiene por efecto alterar o anular las igualdades de oportunidades y trato en el ámbito laboral (Romualdi, 2014). Olmos (2016), por su parte determina que la discriminación es una acción con efecto de separar, distinguir una cosa de otra y que, desde el punto de vista

social, es dar un trato de inferioridad a una persona en base a motivos raciales, políticos, religiosos u cualquier tipo de condición que esté dentro de la vida personal de los humanos.

Mansueti (2012) sostiene que la discriminación es una patología que se instala en las relaciones entre humanos. Es decir, propia de las relaciones de estos, por lo cual no necesariamente nace dentro del trabajo. Amén de ello, deben existir normas destinadas a combatir y prevenir el menoscabo hacia los trabajadores, sobre todo cuando se está ante un despido discriminatorio.

Según Dobarro el despido es discriminatorio cuando vulnera el derecho humano y fundamental que tiene el trabajador de no ser discriminado de forma arbitraria. Ello encuentra un amparo en las Convenciones y Tratados de Derechos Humanos, como así también en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (Const., 1994, art. 14 bis). Grisolia y Ahuad (2014) por su parte, determinan que está terminantemente prohibida la discriminación dentro del ámbito laboral, en base al principio protectorio dictaminado dentro de la LCT. Consideran estos autores que la discriminación dentro del derecho laboral, es un síntoma de la precariedad del trabajo y forma parte de una sintomatología en general.

Es importante dictaminar que dentro de la nombrada LCT se establece el principio de no discriminación y conservación del empleo, ellos derivan del principio protectorio que tiene el derecho laboral. Son la esencia del trabajo, que establece una línea divisoria del derecho común y protege al trabajador que no se encuentra en la misma sintonía que su empleador (Saccani, 2010).

Ahora bien, Depetris (2013) dictamina que la Ley 23.592, es reglamentaria y concordante con el art. 16 de la Constitución Nacional. Esto establece con jerarquía constitucional el principio de igualdad entre todos los ciudadanos argentinos. Y entre estos, se encuentran los trabajadores en relación de dependencia. La asimetría negocial en la que se desarrolla la relación de trabajo tiene que ver con la debilidad del trabajador por ser la persona que se encuentra en vulnerabilidad, es decir es la parte más débil, por ello amerita que la aplicación de dicha ley se haga de manera efectiva.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en “Leguizamón Irma c/ Instituto de Investigaciones Metabólicas S.A. y otro s/ Accidente – Ley Especial” (C.N. Apel. T., 86972, 2011) ha dictaminado que el empleador tiene el deber constitucional de garantizar condiciones de labores dignas y equitativas, sin hacer distinción entre sus trabajadores.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos “Carranza, Roque Guillermo, y otros” (CSJN, 229:428, 1954) fue la primera sentencia en abarcar y estudiar la discriminación. Determina el concepto de igualdad como el de no discriminación, determinando que la igualdad importa la obligación de tratar de igual modo a las personas, pero no impide que la legislación contemple de manera distinta las situaciones que considere diferentes. Algo muy parecido resulta del fallo “Puig Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido” (CSJN, 343:1037, 2020) en el cual se dispone que los trabajadores no deben ser discriminados, por las disposiciones que están tanto en el derecho laboral, dentro de la LCT, como la Ley 23.592.

Por último, en base a la temática en cuestión, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos “Cejas, Adrián Enrique c/ FATE S.A. s/ juicio sumarísimo” (CSJN, 78:145, 2013) dictamina revocar un despido que es discriminatorio. Por consiguiente, determina que el empleador tiene dos posibilidades: indemnizar por despido injustificado más daños y perjuicios padecidos por el actor o bien, reinstalar al trabajador en su puesto laboral y en las condiciones que se encontraba antes de ser despedido. Asimismo, en los autos “Milone Juan Antonio c/ ASOCIART S.A.” (CSJN, 327:4607, 2004) la Corte se remite a la OIT. Dictamina que los trabajadores tienen derecho a gozar de la protección contra los actos discriminatorios.

V. Postura del autor

El derecho laboral protege a los trabajadores y trabajadoras ante el despido injustificado y discriminatorio. Ello surge de la Constitución Nacional y de la Organización Internacional del Trabajo. Por lo cual, actuar a contramano con esta normativa menoscaba el ejercicio pleno del derecho laboral del trabajador, como así también la dignidad del mismo.

Se ha dicho muchas veces que el trabajo dignifica. Es el lugar en donde el trabajador puede desarrollar sus tareas y subsistir en base a ellas. Un despido sin causa amerita y da lugar a que la trabajadora pueda percibir una indemnización especial establecida en el art 245 de la L.C.T. respecto al derecho lesionado.

Se considera que el fallo sienta un precedente debido al análisis esbozado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. No solo debaten la cuestión del despido, sino que van más allá y estudian a fondo si realmente el despido fue discriminatorio. Asimismo,

se determina de manera correcta que el problema jurídico de relevancia es sentenciar en base a la Ley 23.592 (Ley 23.592, 1988).

Se ha determinado que el despido ha sido discriminatorio porque se ha realizado poco tiempo después de que la actora se haya presentado en un programa televisivo, hablando sobre la relación amorosa con un ex alumno del colegio en el que trabajaba. La demandada la despide por supuestos incumplimientos laborales, lo que deja entrever una simulación en su accionar.

Si bien las empresas y empleadores tienen la capacidad de dirigir, disponer de horarios, vestimenta y demás cuestiones de la empresa, nunca deben inmiscuirse en la vida personal del trabajador. Ello es discriminatorio. La vida privada del trabajador le es propia al trabajador, siempre y cuando sus labores sean realizadas de manera correcta y como corresponde.

Concluyendo, se considera que la presente causa es un precedente dentro de la materia laboral, como así también sobre la discriminación. La Ley 23.592 (Ley 23.592, 1988) es una ley transversal y puede ser aplicada en todas las ramas del derecho, incluyendo dentro del derecho laboral. Amén de ello, la LCT dispone el principio de no discriminación que debe regir para todos los trabajadores por iguales, por lo cual se prohíbe un trato desigual entre los trabajadores en base a su religión, género, sexo, edad o demás cuestiones.

VI. Conclusión

En la actualidad el derecho laboral como rama autónoma, no se encuentra ajena incorporación de conceptos modernos y garantías para el cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación. Es importante hacer notar que el trato discriminatorio si bien su ejercicio es proclive sobre el género femenino, no obsta que ello se vea reflejado en otros colectivos que lo padecen.

El “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación es digno de ser analizado ya que constituye un norte a seguir en cuanto protege la vida privada y dignidad de la trabajadora ante el despido injustificado.

El mismo logró ser tachado discriminatorio y arbitrario al haber demostrado la actora los indicios que permitieron constatar el actuar de la empleadora, quien no logró desvirtuarlos. En cuanto al problema de relevancia acerca de la Ley n° 23.592 y su

aplicación en el marco de las relaciones de trabajo privadas fue soslayado por los Supremos, ya que los mismos concluyeron que la enunciación prevista en dicha norma era meramente enunciativa. Así las cosas, cabe colegir dentro de la misma el amparo ante el impedimento al derecho a elegir pareja libremente.

La desvinculación laboral de la actora, de manera simultánea a la difusión pública de la relación sentimental con un exalumno de la escuela, constituye una clara reprimenda de la demandada y un reproche a la libre difusión de su estado civil, cuestión que en definitiva no sólo que no le atañe, sino que no repercute en su desempeño laboral.

En este sentido, el acto discriminatorio está prohibido por la Constitución Nacional (art. 14 bis y 16), por diversas cláusulas de tratados internacionales con jerarquía constitucional y por la ley 23.592. La Corte coligió que el régimen general que rige en materia de despido cede frente a las normas de rango superior o igual (tal el caso de la ley 23.592) que tutelan la dignidad del hombre y que hallan sustento en sancionar aquellas conductas discriminatorias en pos de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

VII. Referencias

Doctrina

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.

Dobbaro, V. M. (s.f.) El derecho del trabajo: principios generales e institutos fundamentales. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fderecho1.socials.uba.ar%2Fwpcontent%2Fuploads%2Fsites%2F119%2F2015%2F04%2FEI-Derecho-del-Trabajo-Principios-generales-e-instituciones-fundamentales3.pdf&clen=597970&chunk=true](http://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fderecho1.socials.uba.ar%2Fwpcontent%2Fuploads%2Fsites%2F119%2F2015%2F04%2FEI-Derecho-del-Trabajo-Principios-generales-e-instituciones-fundamentales3.pdf&clen=597970&chunk=true)

Carrera, T. A. (2015). Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía del amparo. *Microjuris.com Inteligencia jurídica*, pp. 1-9.

Depetris, E. A. (2013). Despido discriminatorio por edad. Segunda parte. Recuperado de: [MJ-DOC-6500-AR||MJD6500](http://www.mjdoc-6500-ar/mjd6500).

Dobbaro, V. M. (2017). El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral. *Revista Dossier*, pp. 80-85.

Grisolía, J. A. y Ahuad, E. J. (2014) Ley de Contrato de Trabajo Comentada. (5ta Ed.) Buenos Aires: Estudio.

Maza, M. Á. (2004). El despido discriminatorio: una pequeña derogación con grandes consecuencias jurídicas. *Revista Lexis Nexis Laboral y Seguridad Social*, n° 9, p. 546 y ss.

Mansueti, H. R. (2012). El despido discriminatorio y el Convenio de 111 de la OIT. En *MicroJuris* MJD5721.

Olmos, F. A. (2016). El despido discriminatorio por enfermedad. Recuperado de: MJ-DOC-10387-AR||MJD10387

Romualdi, E. E. (2014) Los principios del derecho del trabajo informados por las normas laborales. Recuperado de: *MicroJuris* MJ-DOC-6938-AR.

Legislación

Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley N° 23.592 ,(1988) Actos Discriminatorios. (B.O. 23/08/1988). *Honorable Congreso de la Nación*.

Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 03/11/1995).

Jurisprudencia

C.S.J.N. “Carranza, Roque Guillermo, y otros” Fallo: 229:428 (1954).

C.S.J.N. “Milone Juan Antonio c/ ASOCIART S.A.” Fallo: 327:4607 (2004).

CSJN, "Alvarez Maximiliano y otros c/CENCOSUD S.A. s/Acción de amparo", Fallos: 333:2306 (07/12/2010).

CSJN, (2011). “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, P.489, XLIV (2011).

C.S.J.N. “Cejas, Adrián Enrique c/ FATE S.A. s/ juicio sumarísimo”. Fallo: 78:145. (2013)

CJSN, "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido" Fallo: 343:1037 (2020).

CJSN, "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido", CSJ 754/2016/RH1 (2021).