



**ASPECTOS CONTROVERSIALES DE LA CARGA PROBATORIA Y LA
ARBITRARIEDAD DE SENTENCIAS.**

Carrera: Abogacía

Alumno: Facundo Gindro

Legajo: ABG09005

DNI: 39.174.894

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

**Tema elegido: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente
del derecho del trabajo.**

**Fallo: “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela
Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”**

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. – 2. ASPECTOS PROCESALES. a) Premisa fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del tribunal. – 3. RATIO DECIDENDI. – 4. ANTECEDENTES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES. – 5. POSTURA Y OPINIÓN DEL AUTOR TOMADA CON RESPECTO AL CASO. – 6. CONCLUSIÓN. – 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. INTRODUCCIÓN

La carátula del fallo a tratar es “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” y lo dictó la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN) con fecha 10 de junio de 2021. El fallo trata sobre el despido discriminatorio y actos inherentes que se inmiscuyen en la vida privada de la trabajadora.

En el fallo dictado por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba (en adelante, TSJ) que es el tribunal previo a la presentación del recurso por la parte actora ante la CSJN podemos observar un problema de razonamiento jurídico relativo a la prueba, ya que el TSJ no se guió por los estándares probatorios que rigen en la presunción de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de dependencia. La doctrina sostiene que para la parte actora resulta suficiente la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para dar por supuesta su existencia de carácter discriminatorio y que caerá sobre el demandado la carga probatoria que demuestre que tuvo como causal de su decisión (el despido) un motivo objetivo, razonable y atinente a las obligaciones surgidas del contrato de trabajo.

2. ASPECTOS PROCESALES

a) Premisa Fáctica.

La señora Graciela Edith Caminos, en adelante la “actora”, interpuso demanda contra su ex empleadora: “Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto”, en adelante la “demandada” a fin de lograr la declaración de nulidad de su despido y la reinserción en su puesto de trabajo usual, aduciendo que el finiquito de su relación laboral se debió a un acto de naturaleza discriminatoria. La razón que expuso respaldando su planteamiento fue que el despido se produjo al poco tiempo de que ella apareciera en un programa de televisión llamado “Operación Triunfo” junto a un ex alumno (a la sazón, mayor de edad) de la institución educativa en la que ella trabajaba como preceptora, en donde se hizo de público conocimiento una relación afectiva de pareja entre ambos.

Por su parte, la demandada sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo y que de ninguna manera se debió a un motivo discriminatorio. En ese sentido, sostuvo respecto de la actora que “se le venía señalando desde hacía tiempo, en distintas ocasiones y desde distintos sectores (dirección del colegio, representante legal y sus propios compañeros preceptores) que debía tener más cuidado y sobriedad en las formas de su relacionamiento con los alumnos, su vestimenta, e incluso salidas fuera del colegio con los mismos”. También destacó que la demandante “evitaba presentar los casos de alumnos con problemas al gabinete psicopedagógico, demostrando un grado de sobreprotección e involucramiento que no guardaba el nivel de asimetría” requerido. Agregó inmediatamente después que “en cuanto al evento público que menciona la demanda, la presencia de la actora en el mismo generó en la comunidad educativa una honda preocupación que no empalidece por las circunstancias de que quien aparecía como novio de la Sra. Caminos fuera ya ex alumno por haber egresado el año anterior, habida cuenta de que el hecho en sí constituye una exposición pública inadecuada e incompatible en relación a las funciones que cumple como preceptora”.

Por último, cabe destacar que la demandada ofreció a la actora la posibilidad de conservación de su situación laboral, pero en una modalidad de

funciones diferente a la que venía desarrollando hasta entonces, oferta que la actora rechazó y que derivó en el finiquito unilateral de la relación laboral.

b) Historia Procesal.

La Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba rechazó la demanda deducida por la actora estimando que no existió un supuesto de despido discriminatorio en los términos del artículo 1 de la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios. Dicha decisión se funda en la consideración de que el derecho invocado como base de su pretensión: “el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente”- no se encontraba protegido por la cláusula antidiscriminatoria de la ley 23.592.

A continuación, la actora recurrió la sentencia de la Cámara ante el TSJ de la provincia, mediante el recurso de casación, pero el Tribunal se expidió declarando formalmente inadmisibile dicho recurso, argumentando que la impugnación carecía de la precisión técnica exigida para su prosecución y no satisfacía el piso mínimo de fundamentación ya que solo se sostenía en la pretensión de una interpretación de los hechos distinta a la razonada por la Cámara. Además, señaló que las circunstancias del despido se correspondían a un desempeño de su función como empleada de manera opuesta a las directivas emanadas por su empleador.

c) Decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Contra la resolución del TSJ, la actora presentó recurso extraordinario, que denegado, dio origen a la queja. La Corte, apoyándose en el dictamen de la Procuración General de la Nación, hizo lugar a la queja, al recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada.

3. RATIO DECIDENDI

Apoyándose en el dictamen emitido por el Procurador Fiscal, el Dr. Víctor Abramovich, la CSJN entendió que el tribunal a quo (TSJ) no dio respuesta a los agravios aducidos por la actora que resultaban en una vía auténtica para la resolución del conflicto y por consiguiente se desvió en sus

consideraciones del meollo de la cuestión, que no es otro que la existencia o no de un trato discriminatorio por parte de la empleadora hacia la actora, que derivó en el acto extintivo de su relación laboral.

Siguiendo los planteamientos del demandado puede inferirse que la desvinculación obedeció a una combinación de motivos, que, si bien algunos de ellos pueden entenderse como incumplimientos de las obligaciones laborales que se deben traducir en pautas de conducta y a cuestiones de relacionamiento y deberes propios de un representante de la autoridad en un colegio secundario, y que además el empleador puede exigir legítimamente su cumplimiento y su atinencia a estas pautas; el eje central estaba sustanciado en que si la difusión de la relación sentimental de la actora con el ex alumno de la institución ejerció como un “hecho determinante” en su posterior desvinculación. Si bien no se pasa por alto la facultad constitucional de la empleadora de despedir sin causa, existen límites a ella impuestos por la Ley 23.592 que prohíben encubrir y minimizar un trato discriminatorio. Por lo tanto, y siguiendo la doctrina, si se denuncia un hecho, a prima facie, discriminatorio como es en este caso, cae sobre el empleador la carga probatoria que demuestre que tomó su decisión de extinguir el vínculo sin motivos de índole discriminatoria y el tribunal examinador debe cerciorarse que, de acuerdo a la prueba rendida, ninguno de estos motivos sea, efectivamente discriminatorio. El tribunal a quo omitió analizar estas cuestiones.

Es por ello que la CSJN consideró que el pronunciamiento cuestionado no ofreció un apropiado tratamiento a las cuestiones planteadas por la actora al no guiarse por las pautas interpretativas imperantes en la materia y descalificó al acto jurisdiccional del tribunal a quo sustentándose en los términos de la “doctrina de arbitrariedad de sentencias”. El fundamento de la decisión del máximo tribunal también se sostiene en que no se puede endilgar a la actora la carga probatoria de una supuesta situación discriminatoria mediante un examen comparativo diferencial como sería el hecho de que la actora demuestre que sus ex colegas de trabajo también hayan sido perjudicados por situaciones discriminatorias similares o análogas a la suya. Es deber del tribunal laboral discernir si existió alguna circunstancia que justifique de manera objetiva y razonable una intromisión o restricción a la esfera de la vida privada de la

trabajadora y que corresponderá en ultimo caso a la parte demandada la carga probatoria de que no mediaron tratos discriminatorios referidos en el art. 1 de la ley 23.592 en el móvil de la decisión de finiquitar la relación laboral con la actora.

4. ANTECEDENTES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES.

Existen dos puntos de inflexión en el fallo a tratar: el primero es la arbitrariedad de la sentencia dictada por la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba, y posteriormente avalada por el TSJ de dicha provincia y el segundo es el controvertido encajamiento de la carga probatoria a la actora.

El artículo 3° del CCyC de la nación establece: "El deber de resolver. El juez debe resolver los asuntos que sean sometidos a su jurisdicción mediante una decisión razonablemente fundada". En palabras de Alfredo Rafael Porras (2014), el principio de razonabilidad está consagrado en la Constitución Nacional y en el Código Unificado Civil y Comercial estableciendo que la "razonabilidad" es lo opuesto a la "arbitrariedad". De este modo, toda decisión judicial debe estar sostenida y fundada de conformidad con la razón, y por extensión, con la sana crítica racional. Parafraseando a la Dra. Susana Cayuso (2013), el principio de razonabilidad necesita una adecuada fundamentación para mostrar el grado de adecuación entre la norma, o el acto, los fines perseguidos y los mandatos constituyentes. Se ha sostenido que

El control de razonabilidad en clave constitucional descarta la posibilidad de establecer una regla a priori, siempre se requiere su análisis en el caso concreto, lo que permite comprobar el grado de intensidad del control de acuerdo con el conflicto a resolver y a los principios involucrados (Cayuso, 2013: 1035).

Asimismo, el destacado jurista alemán, el Doctor Robert Alexi (1986) señala que el principio de razonabilidad es de raigambre constitucional y, como

tal, se lo puede caracterizar como un mandato de optimización. Entonces es dable destacar que:

El objetivo de su consagración constitucional, -y ahora incluyo de mi parte la nueva norma- es garantizar que el contenido de las normas, de los actos y la aplicación de las mismas guarde una adecuada coherencia con el texto, principio y valores de la norma base (Porras, 2014, p. 1)

Los magistrados deben aplicar este principio a través de la **ponderación**, que no es otra cosa que la examinación distante e imparcial de los asuntos.

Con respecto a la carga probatoria basándonos en la jurisprudencia precedente en la materia emanada de los fallos “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (CSJN, 15/11/2011), el "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo" (CSJN, 20/05/2014) y “Recurso de hecho deducido por la actora, en la causa Ávalos, Débora Ruth c/ GNC Las 5 Esquinas de Florencio Varela y otros s/ despido” (CSJN, 19/08/2021). La Suprema Corte expresa que, cuando se trata de la existencia de acciones discriminatorias en el entorno de la relación de empleo, dada la evidente dificultad, por la singularidad de estos casos, para la parte que denuncia un motivo discriminatorio resultará suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten “idóneos” para inferir su existencia, supuesto en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Existe unanimidad apabullante en doctrina sobre la carga de la prueba atribuida a las partes en temáticas de despido discriminatorio y lesiones a los derechos fundamentales. Siguiendo los lineamientos de Ramos (2009) es imperativo tener en consideración las sentencias y posturas emanadas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y las recomendaciones y sugerencias de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en lo referente a los elementos compensatorios que “inclinan la balanza” hacia la parte que se encuentra en

desigualdad de pujanza por diversas razones y permitan alcanzar soluciones justas tanto en la relación material como procesal. En estos casos el *onus probandi* (la obligación de probar) quedaría configurado de manera tal que el trabajador tiene la carga de demostrar poseer las particularidades que estima disparadoras del acto que lo perjudicó y aportar un vestigio o elemento comprensible y convictorio de que la acción de la patronal agravia su derecho fundamental, procedencia de prueba orientada a visibilizar de manera ostensible, en tales circunstancias, la causa encubierta de éste. El siguiente paso le recae al empleador ya que, una vez conformada la demostración presumiblemente probatoria del trabajador, el primero debe acreditar la prueba de que su proceder tuvo causas ciertas completamente ajenas y excluyentes a la aducida violación de derechos fundamentales.

Todo lo ut supra mencionado encuentra su sustento en la doctrina de las cargas probatorias dinámicas que “consiste en imponer el peso de la prueba en cabeza de aquella parte que por su situación se halla en mejores condiciones de acercar prueba a la causa, sin importar si es actor o demandado” (López Mesa 1998). Básicamente aquel que se encuentre en mejores condiciones (de acuerdo a la valoración del juez o tribunal) es quien debe probar de manera objetiva los hechos en los que se fundamenta su accionar, sobre todo cuando las pruebas exigidas pudieran requerir la corroboración de hechos axiológicamente negativos.

5. POSTURA Y OPINIÓN DEL AUTOR TOMADA RESPECTO AL CASO

Parafraseando al Doctor Hugo Alsina (1961), la motivación de las decisiones judiciales comprende tres fases: la reconstrucción de los hechos, la determinación de la norma jurídica aplicable, y la evaluación de los requerimientos para la procedencia de la acción del fallo.

Siguiendo estas premisas puedo deducir que tanto la Cámara en lo laboral que falló en primera instancia en el caso de Graciela Edith Caminos como el Tribunal Superior que desestimó su apelación no contemplaron la

génesis u el motivo del reclamo de la actora que es el primer paso en la reconstrucción fáctica de una situación de hecho jurídica, y así lo entendió también la Suprema Corte.

Me gustaría remitirme a la Constitución de la Provincia de Mendoza en su art. 149 en donde explica muy coherentemente que la regla general para fundamentar las sentencias emanadas de los órganos judiciales es que dichas sentencias se encuentren fundadas y basadas en el texto expreso de la ley, y a falta de ésta, en los principios jurídicos de la legislación vigente en la materia respectiva, y en defecto de éstos, en los principios generales del derecho, **teniendo en consideración las circunstancias del caso** (art. Constitución de la Provincia de Mendoza. Remarco lo de las circunstancias porque ocurre y no en pocos casos, que el cuerpo de la ley no contempla con suma precisión y asertividad algunas situaciones excepcionales como ocurrió con el caso de la Sra. Caminos en donde si nos remitimos al texto de la ley 23.592 en su primer artículo, párrafo segundo dice: “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.” Como podemos observar y contrastar, el hecho discriminatorio que presumiblemente sufrió la Sra. Caminos, el de verse involucrada en una relación romántica con un exalumno de la institución donde ella trabajaba no necesariamente se ve contemplado en el cuerpo de la ley (es necesaria una interpretación amplia y abarcativa del concepto “condición social”). Y es lógico que suceda así, ya que, si bien es una ley de índole prohibitiva, también lo es de índole flexible en tanto que permite a los jueces interpretar y tomar en cuenta las particularidades propias de cada situación basándose en la interpretación que de ellas hagan mediante el uso de su sana crítica racional. Resultaría contraproducente, engorroso y contrario al espíritu de esta ley hacer una enumeración taxativa de cuales son las situaciones posibles de sufrir un acto discriminatorio ya que la conducta humana y sus áreas de influencia van mutando a lo largo del tiempo. Lo que si hace esta ley es nombrar a grandes rasgos las principales esferas y particularidades de la vida privada de las personas que intervienen en su realización y configuración como seres humanos,

como son la raza, la religión, las ideologías, etc. “Todas las posibilidades de discriminación distan mucho de estar abarcadas por las normas especiales de igualdad”. (Alexy,1993, p. 401)

Siguiendo a Flores Morales (2017): “La obra publicada de Rawls en el año 1971 denominada “Teoría de la Justicia” mantiene su influencia hasta el día de hoy al reformular la doctrina contractualista y la reivindicación de la justicia como un tema moral- político con la crítica al utilitarismo y al intuicionismo moral.”

El gran nexo causal de todo el caso es la concomitancia temporal que existió entre el momento de la exposición pública de la Sra. Caminos y de su pareja y, por ende, desde el momento en que la comunidad educativa de la institución tomó conocimiento de su situación y la inmediata intimación y posterior despido por parte de las autoridades del Colegio, todo concatenado en un reducido período de tiempo.

La posición del autor de este trabajo esta en armonía y conformidad con la posición tomada por la Suprema Corte ya que se remedió judicialmente el incorrecto encajamiento de la carga probatoria a la actora y, finalmente, se analizó el punto central de toda la cuestión que era dilucidar si existía o no un trato discriminatorio, entendiendo que efectivamente lo hubo, ya que la demandada no pudo aportar prueba suficiente que la exima de esta acusación. Y si las razones esgrimidas por la institución educativa de decidir el finiquito del vínculo laboral fueran realmente consideradas de peso suficiente y objetivas me hace preguntarme: ¿Por qué el distracto no ocurrió antes del episodio televisivo?

6. CONCLUSIÓN

Por lo dicho anteriormente podemos encuadrar la particularidad de la situación afectiva de la Sra. Caminos en un parámetro totalmente conforme a las leyes constitucionales y que de ningún modo ofenden a la moral y el orden público (art.19 de la Constitución Nacional), razón por la cual su despido es totalmente injustificado y configura un acto discriminatorio. A pesar de la

exposición pública que implica aparecer en un programa de televisión, si una persona no puede disfrutar y mostrarse delante de la sociedad tal como es y vincularse con las personas que desea, siempre que se respeten las reglas del mutuo consenso y de la capacidad de las personas y cuando dichas acciones no interfieran en la esfera laboral y en su desempeño, no hay razón humana alguna para marginarla y perjudicarla.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Doctrina

- Alexy, R. (1993) Teoría de los derechos fundamentales, Centro De Estudios Constitucionales Madrid, 1993, p. 401
- Alsina, H. (1961). *Derecho Procesal*, t. IV, Ediar, Bs. As
- Cayuso, S. (2013) Derecho Constitucional, director Pablo L. Manili, t. 1, ed. La Ley.
- Flores Morales, J. A (2017) John Rawls y la teoría de la justicia. Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/filosofia/Phainomenon/2017/John%20Rawls%20y%20la%20teor%C3%ADa%20de%20la%20justicia.pdf>
- López Mesa, M (2021) La doctrina en las cargas probatorias dinámicas. SAIJ Recuperado de http://www.saij.gob.ar/doctrinaprint/dasa990043-lopez_mesa-doctrina_las_cargas_probatorias.htm
- Porras, A. R. (2014) Decisión razonablemente fundada: principio de razonabilidad. LLGran Cuyo 2014 (diciembre).
- Ramos, S. J (2009). La ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-ley-23592-jurisprudencia-materia-laboral-dacf090063-2009-09/123456789-0abc-defg3600-90fcanirtcod?q=tema%3>

[Adiscriminacion?o=17&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral%5B3%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdiccion%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicacion%5B5%2C1%5D%7CColeccion%20tematica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=28](https://www.sjcn.gub.uy/Buscador/Adiscriminacion?o=17&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral%5B3%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdiccion%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicacion%5B5%2C1%5D%7CColeccion%20tematica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=28)

Jurisprudencia

- CSJN. "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo" (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 20/05/2014, Secretaría de Jurisprudencia Online Fallos: 337:611 en <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=711378&cache=1636938122600>)
- CSJN. "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo" (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 15/11/2011, Secretaría de Jurisprudencia Online, Fallos: 334:1387, en <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=11116&cache=1636938561355>)
- CSJN. "Recurso de hecho deducido por la actora, en la causa Ávalos, Débora Ruth c/ GNC Las 5 Esquinas de Florencio Varela y otros s/ despido" (Corte Suprema de Justicia de la Nación 19/08/2021, Secretaria de Jurisprudencia Online <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=768781&cache=1636943771567>)