



Despidos discriminatorios: Problemas jurídicos de relevancia y prueba

Un análisis del caso “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, Corte Suprema de Justicia de la Nación (10/06/2021)

Nombre y Apellido: Claudio Nazareno Aranda

Legajo: VABG58623

DNI: 22.617.657

Carrera: Abogacía

Tutor: Mirna Lozano Bosh

Modelo de caso

Derechos fundamentales del trabajo

Sumario: I. Introducción - II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia - IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - IV.I. Problemática jurídica de relevancia- IV.II. Problemática jurídica de prueba- V. Postura del autor - VI. Conclusión. -VII. Bibliografía.

I. Introducción

La problemática que se desarrollará responde a los derechos fundamentales del trabajo, con énfasis en los despidos discriminatorios, abarcando la aplicación de la ley de penalización de actos discriminatorios dentro del ámbito laboral y la valoración de la prueba en estos contextos. La ley mencionada n° 23.592 reza en su art. 1 que,

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

Ahora bien, para un mejor entendimiento de la cuestión probatoria en despidos discriminatorios es necesario recordar algunos conceptos. La carga de la prueba es un “imperativo del propio interés de las partes” (Goldschmidt, 1936, p.3). Por el contrario, la inversión de la carga de la prueba es una excepción al principio general según el cual la carga de probar corresponde al que afirma unos hechos o sostiene determinada pretensión. Al respecto de los sistemas probatorios y la problemática frente a la ausencia de elementos tendientes a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados, se crea la teoría de la carga dinámica de la prueba. Esta puso en jaque el sistema probatorio clásico y estático en pos de alcanzar y consagrar la justicia, distribuyendo las obligaciones probatorias, poniéndolas en cabeza de la parte que se encuentre en mejores condiciones para producirla (Hernández, 2015).

Con el objetivo de abarcar esta problemática, en esta nota se analizará los autos “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) con fecha de sentencia del 10 de junio del 2021. En el caso una preceptora es despedida luego de haberse hecho pública en un programa de televisión su relación con un ex alumno de la institución educativa para la que trabajaba. Consecuentemente, la mujer reclamó judicialmente la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral, la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones.

El caso es relevante porque la CSJN dejó de relieve que la facultad de despedir sin causa reconoce su límite en la ley de penalización de actos discriminatorios N° 23.592. Más aún cuando la actora había denunciado una circunstancia *prima facie* discriminatoria en la disolución del vínculo. En razón de ello, la doctrina de la propia Corte expresa que pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resulta ajena a toda discriminación. Asimismo, los jueces destacaron que la enumeración de algunas motivaciones expresamente prohibidas en la ley no es taxativa y que corresponde a los tribunales analizar los extremos “cuidadosamente”. Pues, la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja se encuentran reservadas a su fuero personal y deben quedar inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares. Así, este fallo es un precedente que marca un límite a la intromisión por parte del empleador en la vida personal del trabajador.

Surge que el tribunal superior hizo caso omiso de los estándares probatorios en la materia. La CSJN ha señalado cómo debe evaluarse la prueba en el marco de despidos discriminatorios, destacó que para la parte que afirma un motivo discriminatorio resultará suficiente con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia. En tal sentido, 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. Por consiguiente, se configura un problema de prueba, es decir aquellos que afectan a la premisa fáctica del silogismo y corresponden a la indeterminación que surge de lo que Alchourrón y Bulygin (2012) denominaron laguna de conocimiento.

De igual modo, debe resolverse si corresponde encuadrar el hecho que dio origen a la causa como un acto discriminatorio en los términos del art.1° de la ley 23.592. La actora afirmó que su aparición pública en un programa televisivo en el que se ventiló su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa demandada fue lo que motivó su desvinculación. En razón de ello se configura un problema de relevancia, aquellos vinculados con la identificación de la norma aplicada al caso (Moreso y Vilajosana, 2004).

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

Caminos era preceptora de una institución y fue desvinculada de la misma. Frente a este despido la mujer dio cuenta de que el mismo se produjo luego de que ella apareciera en el programa televisivo "Operación Triunfo", en el cual se hizo pública su

relación de pareja con un exalumno de la institución educativa. En consecuencia, decidió elevar un reclamo judicial contra la institución al alegar que la verdadera causa del distracto fue su aparición pública en un programa televisivo en el que se ventiló su relación sentimental con un joven egresado, incurriendo así la demandada en una conducta discriminatoria en los términos del art.1° de la ley 23.592. De tal modo, pretendió la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral, la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes.

La demandada a su turno refirió que, si bien se le había advertido a la actora que no debía mantener una relación simétrica, sino asimétrica con los estudiantes. Ella desobedeció las directivas, no obstante, adujo que no intentó rescindir el vínculo con justa causa, sino que le propuso conservar el cargo con una modalidad de trabajo distinta a la que venía desarrollando, circunstancias que Caminos no aceptó; así como tampoco asumió el compromiso de modificar el modo de relacionarse con los alumnos, tal como le fuera solicitado.

En efecto, la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo no hizo lugar al reclamo de la actora porque considero que el despido no podía encuadrarse en los dispuesto en el art. 1 de la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios. Si bien admitió que existía una relación entre el hecho descripto y la desvinculación de Camino, sostuvo que el derecho invocado como fundamento de su pretensión, elegir pareja y expresarlo libremente, no se encontraba protegido por la ley mencionada. Para justificar su pronunciamiento, sostuvo que 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-. Partiendo de esa premisa refirió 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. Destacó que no hubo un trato diferenciado entre la actora y el resto de los empleados de la institución. Finalmente, concluyó que el distracto laboral fue el resultado de sus propios actos y que desobedeció las directivas del empleador e incumplió, de esa manera, los deberes a su cargo.

Esta sentencia llevo a que la defensa de Caminos interpusiera recurso de casación, sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba lo declaró formalmente inadmisibile, ya que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación. Ratificó que el despido obedeció 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 ese resolutorio, la actora dedujo recurso extraordinario federal, este fue denegado y dio origen a la queja.

La mencionada se fundó en la doctrina de la arbitrariedad. La defensa sostuvo que el *a quo* convalidó una interpretación irrazonable de la ley 23.592, que desnaturalizaba propósito de la normativa al afirmar que para tener por configurado un acto discriminatorio era necesario acreditar que la demandada hubiera concedido o reconocido a otra persona, en la misma situación fáctica que la actora, el derecho que esta aducía negado en su caso. Se agravio porque se le impuso la carga de probar la discriminación cuando correspondía al empleador desvirtuar la sospecha planteada. Insistió en que la desvinculación respondía a la publicitación del vínculo afectivo que la actora mantenía con un ex alumno de la institución, más de 25 años menor ni por falta de idoneidad ni por obrar contrario a las directivas de la institución. Nuevamente resaltó que, con base en el principio de la carga dinámica de la prueba, aquella debía demostrar que la desvinculación obedecía a motivos objetivos, excluyendo toda vulneración de derechos. Finalmente, afirmó que la propuesta de la demandada acerca de conservar su empleo bajo una modalidad distinta, sin contacto con alumnos, afirma y pone en evidencia la persecución y el trato discriminatorio que denuncia.

Así las cosas, por las razones y fundamentos que se reproducirán en el siguiente apartado, la CSJN hizo lugar a la queja y al recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

Como se acaba de adelantar se analizarán los fundamentos de la CSJN para resolver los problemas jurídicos de relevancia y de prueba. En efecto, para un mejor orden y comprensión se dividirán de acuerdo a los problemas mencionados.

Primero es necesario mencionar que la CSJN hizo lugar a la queja en virtud de que el tribunal *a quo* prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio, deviniendo su actuación en arbitraria. Principalmente desatacó que gran parte de los argumentos del tribunal fueron dogmáticos y que, en consecuencia, omitió dar un tratamiento adecuado al caso.

Entonces al respecto de la cuestión de la prueba, resaltó que los argumentos fueron dogmáticos por dos razones relevantes, una el *a quo* supuso que el hecho de que el colegio hiciera una oferta de cambio de modalidad de tareas bajo apercibimiento de rescindir el vínculo descartaba la existencia de un proceder discriminatorio. Esa

suposición fue dogmática y dejó sin tratar el agravio de la recurrente, ya que la ventilación de su relación con el ex alumno no podía ni directamente ni previa oferta de cambio de modalidad de tareas llevar a la rescisión de la relación laboral. El tribunal *a quo* no dio un tratamiento adecuado a la prueba ya que no examinó si el despido pudo haberse producido como resultado de dicha circunstancia *prima facie* discriminatoria, y si la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación. Este razonamiento fue fundamentado en la doctrina de la propia Corte, según lo dispuesto en los precedentes “Pellicori” y “Varela”.

Dos, la presunción de que la denuncia de incumplimiento de las obligaciones laborales de la actora efectuada por el colegio descarta la existencia de un motivo discriminatorio, también fue evaluado por la CSJN como un argumento dogmático que omite tratar adecuadamente el planteo de la empleada. En efecto, al contestar demanda, el instituto sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo luego de referenciar los motivos. De ellos, la Corte recató que si bien algunos de ellos podrían contar como incumplimiento de obligaciones laborales en la medida en que existen pautas de conducta, la cuestión era determinar si el despido pudo ser arbitrario y por ello consistía en establecer si la difusión de la relación sentimental de la actora tuvo también incidencia determinante en la decisión rescisoria y si, siendo ello *prima facie* discriminatorio, la empleadora logró probar que no lo fue. Cuestión que la Corte resaltó como no abarcada por el *a quo*.

Destacó que este hilo de ideas no implica desconocer la facultad constitucional de la empleadora de despedir sin causa, ya que la facultad de despedir sin causa reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio.

Sobre la cuestión específica de relevancia, la Corte escuchó los argumentos exhibidos por el Procurador acerca de que si bien el art. 1 de la ley antidiscriminatoria enumera algunos supuestos, esta enumeración no era 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 CN, constituye un acto discriminatorio en los términos del art.1 de la ley puesta en crisis. Asimismo, se destacó que la propia LCT contenía disposiciones dirigidas a preservar a los trabajadores de determinados

comportamientos patronales que se reputan discriminatorios precisamente por asignar consecuencias en la esfera contractual a actos que pertenecen a la vida privada, ello también con fundamento el caso “Puig” dictado por la CNAT.

Refirió que 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, no guardaba relación con las obligaciones del contrato de trabajo, en efecto ello puede configurar un trato discriminatorio comprendido en el artículo 1 de la ley 23.592.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Para delimitar el análisis contextual debe decirse que en el caso se dirimen dos problemáticas jurídicas, una relacionada con la valoración de la prueba en los despidos discriminatorios, y otra, sobre si la conducta puntual de la empleadora podía ser considerada una conducta discriminatoria en los términos del art. 1 de la ley de penalización de actos discriminatorios. Sobre estas cuestiones se presentarán antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

IV.I Problemática jurídica de relevancia

Al respecto del conflicto de relevancia debe partirse desde la base de “la Ley 23592 viene a dar cumplimiento a las obligaciones asumidas por el Estado Nacional en varios instrumentos internacionales de derechos humanos” (Martínez, 2020, p.15), la jurisprudencia a sostenido que esta ley contiene disposiciones dirigidas a preservar a los trabajadores de determinados comportamientos patronales que se reputan discriminatorios precisamente por asignar consecuencias en la esfera contractual a actos que pertenecen a la vida privada, así lo dispuso el dictamen de la Procuración General de la Nación, en el caso "Puig, Fernando Rodolfo cl Minera Santa Cruz S.A. s/ despido" (13/11/ 2017). Como sostuvo la CSJN con estas disposiciones se pretende evitar que la empresa someta a su propio juicio el proyecto de vida de quien trabaja bajo su dependencia económica y le imponga paternalmente modelos o estereotipos de conducta. Bajo esta premisa señalo que las facultades de dirección del empleador deben ejercitarse con carácter funcional y la actividad de la empresa no puede utilizarse como excusa para la anulación de derechos constitucionales, según lo dispuesto en el caso "Álvarez" (07/12/2010).

IV.II Problemática jurídica de prueba

Que un proceso judicial pueda caracterizarse como efectivo está ligado íntimamente a la cuestión de la prueba. En consecuencia, resalta Medina (2010) en palabras de Lousada (2005), quien ostenta un derecho tiende, consciente de lo expuesto, a garantizar esa prueba. Por ello, “la distribución de la carga de la prueba se realiza, conforme a criterios de normalidad, considerando a quién le interesa la prueba de cada uno de los hechos jurídicos litigiosos” (p. 85).

Como ya se había anticipado en la introducción la carga de la prueba, ahora en palabras de otro doctrinario, refiere a la noción según la cual se le “indica a las partes qué deben demostrar dentro del proceso para que sus pretensiones o excepciones prosperen y, por el otro lado, le indica al juez en qué sentido debe fallar” (Gómez Restrepo, 2015, p. 56). Ahora bien, atendiendo a ciertas dificultades en las sociedades actuales Estrada (2021) presentó el siguiente interrogante: ¿Qué pasaría si ciertos hechos alegados por una de las partes en el proceso sólo podrían ser probados a costa de una prueba que se encontraba en poder de la parte contraria? Ello con motivo de que en reiteradas oportunidades se presentaban situaciones donde la parte que negaba tenía a su alcance fácil prueba y la ocultaba de mala fe, mientras que estaba lejos de las posibilidades de la otra el poder aportar elementos de convicción, “lo que demostró que la carga probatoria no está indisolublemente unida al rol de actor o demandado, ni a las afirmaciones que cada uno hiciera” (Herrera, 2015, p.5).

En materia laboral cuando un afectado por discriminación pretende elevar su reclamo de manera judicial sobre el acto o conducta discriminatoria debe enfrentarse con las dificultades propias de la acreditación de conductas que suelen ser encubiertas por el empleador. Partiendo de esta problemática en los procesos judiciales se suele recurrir a la teoría de las “cargas dinámicas probatorias”, que en su aplicación práctica significa que

No se exija estrictamente la prueba fehaciente de los extremos invocados, sino que también se hace caer sobre el otro sujeto la acreditación de aquellas circunstancias que – de acuerdo con las características del caso– se encuentre en mejores condiciones de probar (Dobarro, 2017, p.83).

Esta teoría nace con el objetivo y necesidad de encontrar la verdad en el proceso judicial, sin que existiesen obstáculos de por medio. Así, desde esta perspectiva de la carga de la prueba, da lugar a la creación de una regla, la cual le permite al juez establecer cuál de las partes debe asumir las consecuencias de la falta de prueba de un hecho, debido a que, dicha prueba obraba en su poder o le era más fácil suministrarla al proceso, y aun así no realizó dicha actuación (Estrada, 2021).

Asimismo, esta nueva teoría busca que toda la protección legal contra los actos de discriminación no sea en vano, a nivel internacional son numerosas las recomendaciones que se han dado en lo referente a la prueba del acto discriminatorio, entre ellos el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación, ratificado por la República Argentina, señala que solo en ciertas circunstancias la carga de la prueba de la discriminación no debe corresponder al que la alega. No obstante, el trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, y para ello no basta con una mera alegación, sino que debe acreditar la existencia de algún elemento que permita considerar la posibilidad de un acto arbitrario de discriminación (Fernández Madrid, 2012).

Siguiendo esta línea de análisis, una vez que el trabajador aporta hechos que, a *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica. Expresó que ello no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosíblemente se siga la configuración del motivo debatido, ni tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el *prima facie* acreditado. Ello según lo resaltado en un análisis del fallo “Pellicori” de la Secretaría de jurisprudencia de la CSJN (2021).

De igual forma se resalto en el caso “Sisnero” dictado por la CSJN, La acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación” (CSJN, “Sisnero”, Considerando 5º)

En esta misma línea la CNAT sostuvo en el caso “Romero Norma Noemi c/ Editorial AMFIN S.A. s/ despido” (19/11/2014) que cuando en un conflicto laboral se discutan medidas discriminación arbitraria se torna operativa la teoría de las cargas dinámicas de la prueba.

V. Postura del autor

Para dar una introducción a las reflexiones finales, quiero partir de la importancia de reconocer que las conductas discriminatorias implican un prejuicio

segregacionista, en consecuencia, quien discrimina considera al otro inferior en virtud de su pertenencia a una específica categoría o por tener ciertos caracteres. Así los prejuicios surgen a partir del desconocimiento o la ignorancia respecto del “otro”, lo que lleva a que se le adjudiquen determinados rasgos distintivos que, de algún modo, al generalizarse, contribuyen a la conformación de estereotipos y suelen originar la segregación de aquel que se presupone tiene costumbres o rasgos distintivos (Dobarro, 2017).

Partiendo de esta explicación quisiera adentrarme en los hechos del caso e hilar estas concepciones con la conducta de la institución hacia Caminos. Creo que la empleadora como parte de la sociedad en la que vivimos, baso su decisión de desvincular a la actora en prejuicios y estereotipos. Los estereotipos como señala Arena (2021) en palabras de Cook y Cusack (2010) son “una visión generalizada o una idea preconcebida de los atributos o las características que poseen los miembros de un grupo determinado, o de las funciones que son desempeñadas o deberían desempeñarse” (p.54). Los autores destacan los estereotipos descriptivos, a partir de los cuales se genera una especie de imposición acerca de cómo debe desenvolverse o comportarse un sujeto. Entonces podemos decir, que Caminos era una preceptora y en calidad de trabajadora de la educación no puede nunca tener una relación con un ex alumno que encima sea mucho mayor que ella. Partiendo de estas acepciones podemos comenzar a dar cuenta de que lo dicho y sostenido por la demandada pareciera ser un estereotipo descriptivo acerca de cómo debe comportarse la trabajadora.

Siguiendo esta línea de análisis, arribamos a una de las primeras conclusiones de este trabajo, los estereotipos quedan estrechamente vinculados con las conductas discriminatorias. Así el CEDAW considera a los estereotipos injustos y que son la causa fundamental y consecuencia de la discriminación. La fundamentación de ello se encuentra en que los prejuicios, estereotipos y prejuicios están tan incorporados en el funcionamiento de la sociedad que se permean en “las instituciones sociales como la familia, la escuela (...)” (Arena, 2021, p.58). Se puede entrever en la lectura y análisis del caso, que lo que agravó a la institución fue que se ventilara la relación de la preceptora con un ex alumno que ya era mayor de edad. Por ende, lo agravante fue la diferencia de edad y la calidad de ex alumno, que su pareja ya no ostentaba.

Así las cosas, entiendo que sí, la conducta de la institución se tornó discriminatoria en perjuicio de Caminos. Pues, como bien sostiene la doctrina y la jurisprudencia al respecto, la enunciación que hace la ley de penalización de actos

discriminatorios no es taxativa, esto significa que la enumeración de supuestos discriminatorios que hace la propia ley no queda limitada en ellos. Por ende, si se logró probar que la conducta de la demandada menoscababa los derechos de no discriminación e igualdad constitucionalmente reconocidos, en perjuicio de la empleada, esta conducta también es discriminatoria.

En este orden de ideas, queda demostrado que los empleadores no pueden moldear la conducta de sus empleados, de acuerdo a los estereotipos que intenten inculcarle, pues la dependencia económica que se genera en este tipo de relaciones no da derecho a involucrarse en las decisiones del empleado que formen parte de su esfera privada. Por ello esto no puede ser motivo de avasallamiento de los derechos fundamentales del trabajador.

Al respecto de la resolución del problema de prueba, considero acertado que, dadas las dificultades de probar la discriminación en perjuicio de los trabajadores, la jurisprudencia haya resuelto aplicar la teoría de la carga dinámica de la prueba. A lo largo de este análisis se ha dejado entrever que esta aplicación constituye una obligación en virtud de la jurisprudencia de la nuestro Máximo Tribunal. En consecuencia, la institución no pudo demostrar que la conducta de Caminos interfiriera de alguna manera en la calidad de su trabajo de manera objetiva, pues solo puso especial atención en que la difusión pública de la relación había traído consecuencias negativas, pero no cómo ello afectara el desempeño laboral de la mujer. Entonces, la segunda conclusión en esta nota a fallo es que, se deduce que en virtud del estándar probatorio en materia de despidos discriminatorios la institución no demostró que la desvinculación respondiera a un móvil ajeno a toda discriminación. Pues, es “el empleador debe probar que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionalmente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquella ocultó la lesión del derecho del trabajador a no ser discriminado” (Fernández Madrid, 2010, p. 416).

La tercera conclusión que me interesa resaltar es que en materia laboral no puede dejar de tenerse en miras a seguir la protección del trabajador dada la diferencia social que existe entre el patrón y el obrero, pues ello hace necesario la adopción de políticas públicas que vayan desde la educación en la diversidad y el respeto por el diferente a la adopción de medidas legislativas de fondo y procesales que tiendan a anular de manera rápida y sencilla las más notorias e intolerables prácticas discriminatorias que sufre la parte más débil de la relación laboral (Carrera, 2015). Finalmente, concuerdo con que

una de estas medidas haya sido la implementación de la carga dinámica de la prueba en proceso judiciales laborales.

VI. Conclusión

En el caso analizado una mujer fue despedida tras la difusión de su relación amorosa con un ex alumno de la institución educativa para la que trabajaba como preceptora. Estas circunstancias permitieron entrever dos problemas jurídicos, por un lado, uno de prueba sobre el tratamiento que debe darse a la valoración de los elementos probatorios en casos de despidos discriminatorios y, por otro, uno de relevancia sobre si la conducta de la empleadora podía considerarse como un acto discriminatorio según lo dispuesto por el art. 1 de la ley de penalización de actos discriminatorios.

Tras la interposición de un recurso extraordinario la CSJN conoce en los autos para pronunciarse sobre la cuestión y con fundamento en los precedentes “Pellicori” y “Varela” dictador por la propia Corte, sostuvo que el *a quo* no había dado un adecuado tratamiento a la prueba ya que no examinó si el despido pudo haberse producido como resultado de dicha circunstancia *prima facie* discriminatoria, y si la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación, apartándose de la doctrina y estándares dispuestos. Al respecto de la problemática de relevancia pusieron el acento en que la enumeración que hace la ley no es taxativa y que la facultad de despedir sin causa que se le reconoce a la empleadora tiene sus límites en la ley 23.592 dado que ello no puede encubrir un trato discriminatorio.

Finalmente se puede dejar de relieve que es necesario analizar las particularidades de cada caso puntual y hacer uso de todas las herramientas jurídicas posibles para averiguar la finalidad real de los despidos por parte de los empleadores si estos no tienen una justa causa. No es viable en función de la normativa nacional e internacional de derecho humanos que protege a los trabajadores contra arbitrariedad de los patronos, como también la normativa que protege a las mujeres de discriminaciones que son el resultado de prejuicios o estereotipos de género, permitir que un empleado o empleada sea víctima de un despido discriminatorio. Por ello el caso “Caminos” se suma al haber de jurisprudencia que contempla la utilización de la carga dinámica de la prueba para arribar a una sentencia justa.

VII. Bibliografía

Doctrina

- Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea
- Arena, F. (2021) *Manual sobre los efectos de los estereotipos en la impartición de justicia* Suprema Corte de Justicia de la Nación Avenida José María Pino Suárez núm. 2 Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06060, Ciudad de México, México.
- Carrera, T. A. (2015) *Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía de amparo*. Microjuris.com inteligencia jurídica.
- Cook, R. J y Cusack, S (2010) *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*. Traducción al español por: Andrea Parra (andparra@gmail.com) Profamilia, 2010 Título Original: Gender Stereotyping.
- Dobarro, V. M. (2017) *El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral* Disponible en [Layout 1 \(uba.ar\)](http://Layout 1 (uba.ar))
- Estrada, N.E (2021) *La carga dinámica de la prueba en materia laboral* Universidad de Antioquia Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Especialización en Derecho Procesal Medellín, Antioquia, Colombia.
- Fernández Madrid, J.C (2010) *Revista Jurídica Argentina tomo III, Derecho del trabajo*. Doctrinas esenciales 1936-2010, Buenos Aires, La Ley.
- Fernández Madrid, J.C (2012) *Ley de contrato de trabajo comentada y anotada*, 2.^a ed. Buenos Aires, LL, 2012, t. II, p. 892-895.
- Goldschmidt J. (1936); *Derecho procesal civil*; Traducción de la 2da edición alemana por Leonardo Prieto Castro; Ed. Labor; Barcelona
- Gómez Restrepo, A. (2015). *La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano*. Universidad de Medellín.
- Hernández, M (2015) *Carga dinámica de la prueba: El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral*. XXVIII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO PROCESAL “Modelos de Justicia: Estado Actual y Reformas Procesales” Jujuy 2015
- Lousada, J. F (2005) *La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral*, en Cuadernos de Derecho Judicial, No. 7, España, 2005.
- Martínez, L. (2020). *Comentarios a la ley de actos discriminatorios una mirada desde el derecho constitucional*. Recuperado de

<http://www.derecho.uba.ar/institucional/deinteres/2020/seminario-de-investigacion-debates-fundamentales-en-el-derecho-publico-contemporaneo/tema-04-martinez.pdf>

Medina, E. (2010) *La prueba en demandas laborales por discriminación* Revista de Derecho, No. 14, UASB-Ecuador / CEN • Quit

Moreso, J. y Villajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.

Secretaría de la CSJN (2021) *Nota de jurisprudencia: Despidos discriminatorios* Disponible en [suplementos.do \(csjn.gov.ar\)](https://suplementos.do/csjn.gov.ar)

Legislación

Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.

Ley n° 23.592, (1988). “Penalización de actos discriminatorios” (BO 03/08/1988).
Gobierno Argentino.

Jurisprudencia

CSJN "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (07/12/2010)

CSJN (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. (15/11/2011)

CSJN “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)

CNAT (2017) "Puig, Fernando Rodolfo cl Minera 7 Santa Cruz S.A. si despido" (13/11/2017)

CNAT (2014) “Romero Norma Noemi c/ Editorial AMFIN S.A. s/ despido” (19/11/2014)