



**Análisis del fallo “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto
Nuestra Señora de Loreto s/ despido”**

Protección de la intimidad y el derecho a no discriminación en el ámbito laboral

Alumna: Julieta Natasha Jiménez Moscovich

Legajo: VABG99081

DNI: 43622259

Tutor: HERNAN ALCIDES STELZER

Seminario Final – Modelo de Caso

Carrera: Abogacía

SUMARIO: I.- Introducción de la nota al fallo II.- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal III.- Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. IV.- Análisis conceptual. V.- Postura de la autora. VI.- Conclusión. VII.- Referencias

I.- Introducción de la nota al fallo

El presente trabajo versa sobre el fallo caratulado “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” sentenciado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La selección del fallo se dio en virtud a los temas tratados en el caso, así como en la calidad de argumentación que se puede observar en el dictamen del Procurador General de la Nación, al cual la Corte hace remisión por su excelso desarrollo. Entre la temática abordada se encuentra el derecho personalísimo de la intimidad de una trabajadora y en las formas en que esta puede ser vulnerada por parte del empleador, asuntos que tienen vigencia en el derecho del trabajo y que justifican su análisis en el marco de este trabajo académico, además de ser un fallo del máximo tribunal argentino, lo cual lo erige como un fragmento de jurisprudencia esencial en la materia.

A modo de síntesis, la trabajadora demandante reclamó que su despido fue discriminatorio en base a que por una difusión en televisión se dio a conocer a la comunidad educativa en donde laboraba el hecho de que entabló una relación de pareja con un ex alumno de su patronal. Esto fogueó un conflicto interno y externo en el colegio demandado que terminó con su desvinculación y subsiguiente juicio.

En cuanto a la relevancia de su tratamiento, es menester aclarar que el empleador debe respetar la privacidad de sus trabajadores, en especial lo que respecta a su vida privada y relaciones personales que no tienen importancia a los fines de valorar su desenvolvimiento en el ámbito laboral. Más aún como aparece vulnerado en el caso, puesto a que de la intromisión de la patronal en la esfera íntima de la operaria se derivó su despido, lo cual genera la adecuación de sus actitudes en el concepto de actos discriminatorios, implicando la segregación de la trabajadora por aspectos subjetivos de esta en perjuicio de sus derechos humanos.

El problema jurídico que detenta este caso de la trabajadora Caminos es el de tipo axiológico, debido a que existe una contradicción entre normas y principios de un mismo

sistema jurídico (Dworkin, 2012). En este fallo el sistema de normas en donde se encuentra esta indeterminación en el derecho aplicable es el ordenamiento jurídico del derecho del trabajo. Esto se fundamenta en la notable diferencia de postulados que existe entre el despido decidido por la empleadora, permitido por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y el derecho a la libertad de contratación (en cuanto a su aspecto negativo o libertad de dejar de contratar) protegido por la Constitución Nacional, respecto al principio general de no discriminación vigente en el derecho del trabajo (14 bis CN, art. 17 Ley 20.744, entre otros).

De igual manera, aunque esto no sea parte del desarrollo del fallo, se puede encuadrar junto al parámetro de la no discriminación al principio de primacía de la realidad ya que desde la patronal no logran comprobar los extremos para desacreditar lo expuesto por la trabajadora discriminada, por ende, ha de sopesarse la realidad por sobre lo escrito en los telegramas de despido.

A continuación, visualizaremos la premisa fáctica del caso, su historia procesal y la resolución que la Corte le dio al conflicto entre la señora Caminos y el colegio Nuestra Señora de Loreto. Paso seguido, analizaremos la ratio decidendi del tribunal para identificar los argumentos centrales de su decisión.

II.- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

En este caso se examinan los sucesos ocurridos entre el empleador acusado de discriminación, el Centro Educativo denominado “Nuestra Señora de Loreto”, y su empleada dependiente, Graciela Edith Caminos. Esta última desempeñaba el cargo de preceptora en la escuela secundaria perteneciente a dicha institución, donde según la patronal, llevaba a cabo acciones inadecuadas para su posición y no cumplía con los estándares de comportamiento esperados en su trato con los estudiantes. La patronal decidió despedir a la trabajadora, fundamentando su postura en diversos motivos, incluyendo el hecho de que la empleada no mantenía una relación equilibrada con los estudiantes (simétrica si se quiere, ya que su puesto implicaba una asimetría con los alumnos por su puesto de autoridad y educadora), no cumplía con los requisitos de vestimenta y evitaba abordar situaciones disciplinarias o pedagógicas necesarias para el correcto funcionamiento y aprendizaje de los estudiantes.

Ante esta circunstancia, la empleada inició acciones legales para solicitar su reincorporación y presentó una solicitud formal de compensación por daños morales y los derivados de las leyes laborales (art. 232, 233, 245 Ley 20744) debido a un supuesto trato discriminatorio por parte del empleador. Se alegó que este intentó ocultar el verdadero motivo del despido bajo la figura del cese sin causa, cuando en realidad se debía a que días antes ella apareció en televisión (en el programa Operación Triunfo) mostrándose como pareja de un exalumno de la institución. Después de este acontecimiento, según afirma la trabajadora, surgieron numerosas quejas y sucesos denigrantes que, en conjunto con la persecución que la dirección llevaba en su contra, resultaron en su despido.

Este juico llegó a resolverse, en un primer momento por la resolución de la Cuarta Sala de la Cámara del Trabajo de la provincia de Córdoba. Allí los magistrados respaldaron las posturas del empleador y rechazó la demanda de la trabajadora. El tribunal justificó su decisión en el hecho de que, al tratarse de un despido sin justificación, no puede haber discriminación porque esta depende de una causa demostrable y la demandante no logró incorporar la motivación alegada. La empleada apeló esta decisión y presentó un recurso de casación, pero el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba - quien debía darle curso- rechazó su solicitud.

La Cuarta Sala de la Cámara del Trabajo de Córdoba también dijo que el despido no era discriminatorio porque al comparar las acciones de la demandante con las de otros empleados del centro educativo, respecto a que no se les haya permitido relacionarse íntimamente con ex alumnos, no se identificaba un trato desigual hacia la trabajadora. En síntesis, como no había casos análogos no podía identificarse la discriminación puesto a que la situación era inédita.

La trabajadora presentó recurso extraordinario federal, ante la negativa en la casación, que también fue desestimado por el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba. Como resultado, recurrió a la Corte Suprema de Justicia presentando una queja por la denegación del recurso. La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) anuló la sentencia impugnada y ordenó excluir las intervenciones de la Cámara y el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, respaldando la solicitud de la demandante.

III.- Análisis de la ratio decidendi en la sentencia.

El tribunal plantea que la postura de la parte demandante revela indicios de presunta discriminación, al presentar con éxito un elemento relacionado con su vínculo laboral, basado en su aparición televisiva junto a su pareja, un antiguo alumno del instituto. La CSJN admite la queja por la negación del recurso y advierte una afectación al derecho de defensa en juicio, apoyándose en la doctrina de la arbitrariedad de sentencias.

Según el tribunal, el empleador fundamentó su decisión de rescindir el contrato de trabajo en diversos motivos y en su derecho constitucional, sin lograr demostrar su falta de responsabilidad frente a la supuesta conducta denigrante alegada por la parte demandante. Aunque la CSJN reconoce la facultad discrecional del empleador para dar por terminada la relación laboral, considerada como un aspecto negativo del derecho a contratar (libertad de contratación), sostiene que dicha facultad tiene límites importantes que no pueden ser sobrepasados bajo la premisa de tener la posibilidad legal de finalizar la relación laboral con o sin causa.

Dentro de estas limitaciones se encuentra lo establecido en el artículo 1 de la ley de actos discriminatorios N.º 23592, el cual fue invocado por la trabajadora. La CSJN sostiene que la discriminación, al ser un fenómeno amplio y complejo, basta con la presentación de un supuesto acto segregacionista para generar dudas sobre su existencia. Ante esta situación, sumada al hecho de que el empleador no pudo demostrar adecuadamente los otros motivos alegados como causa del despido, la Corte considera que su inacción confirma la supuesta conducta denigrante hacia la intimidad de la demandante.

En lo que respecta al problema axiológico, es claro que los tribunales cordobeses no hicieron un análisis pormenorizado de la cuestión de fondo, esto es el hecho discriminatorio por el cual se acusa al empleador. Por ello, la resolución entre la contradicción radicada entre las normas justificantes del distracto incausado (Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 art. 245 y el derecho a la libertad de contratación) y el principio de no discriminación, decanta en la aplicación de este último por sobre las libertades de la patronal.

Así, queda analizar el valor asignado por la doctrina y la jurisprudencia a esta normativa para esgrimir una opinión de autora fundada. Cabe mencionar que la Corte, por intermedio del dictamen del Procurador General, hace referencia a que no se necesita

un análisis comparativo de casos similares en el establecimiento de trabajo para conjurarse un trato discriminatorio en términos de la ley, ergo analizar esta cuestión resulta imprescindible en los subsiguientes apartados.

IV.- Análisis conceptual

El derecho a la privacidad y la intimidad, respaldado por el artículo 19 de la Constitución Nacional, establece protección jurídica para un ámbito de autonomía individual que abarca los sentimientos, hábitos, costumbres, relaciones familiares, situación económica, creencias religiosas, preferencias, gustos, opiniones y creencias sociales y políticas que se mantienen en reserva, así como la salud mental y física. En resumen, este derecho engloba las acciones, hechos o datos que, considerando la valoración social y las formas de vida aceptadas por la comunidad en un momento determinado, están reservados al individuo y cuyo conocimiento y divulgación por parte de terceros representan un riesgo real o potencial para esa intimidad (López Mesa, 2020).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ya se ha pronunciado sobre la raigambre de este derecho y las posibilidades de ser transgredido sin lesionar los intereses jurídicamente protegidos de las personas. Un caso de ello es el fallo “Ponzetti de Balbín, Indalia c/ Editorial Atlántida S.A. s/ daños y perjuicios” en donde los magistrados votantes aclararon que las personas pueden invadir la intimidad o privacidad de otras solo cuando se trate de personas públicas o populares, y aun así solo podrá divulgarse todo aquello que se relacione con la actividad por la cual son públicamente conocidos, y siempre que se encuentre involucrado el interés general.

Es importante destacar que, en este tipo de situaciones, donde un individuo detenta un derecho fundamental y es invadido por otra persona, es necesario aclarar el tipo de relación jurídica existente entre ellos, ya que no es lo mismo hablar de un vínculo entre dos ciudadanos que uno entre el Estado y el individuo, debido al tipo de interés que pueda existir y que legitime dicha intromisión. Según la explicación de Alexy (1993), la relación Estado-ciudadano implica una relación entre un titular de derecho fundamental y un no titular de derecho fundamental, mientras que la relación ciudadano-ciudadano implica una relación entre titulares de derechos fundamentales.

En lo que respecta a las relaciones entre ciudadanos, como por ejemplo la relación entre un trabajador y un empleador, los expertos han establecido diferentes supuestos fundamentales que deben tenerse en cuenta con respecto al derecho a la intimidad. Se ha señalado que este derecho abarca el conjunto de pensamientos, sentimientos, hábitos y otros secretos que el individuo guarda para sí mismo (Arese, 2014); Es el propio individuo quien, por su libre voluntad, decide compartir este conjunto de secretos con quienes considere apropiado, basado en su estrecha relación con ellos (Bueres, 2015); Cualquier intromisión en esta esfera íntima, de cualquier forma que sea, constituye una violación del derecho a la intimidad, que debe ser remediada (Lanzavechia, 2015).

En lo que respecta a la discriminación laboral, resulta menester reconocer primero la libertad individual y la dignidad humana de cada persona, puesto a que como base debemos aceptar que todos participamos en el entramado de la sociedad en un plano de igualdad básica en cuanto a nuestro status como sujetos del derecho (Bidart Campos, 2016).

De esta manera, entendiendo estas cuestiones básicas, podemos introducirnos a acontecimientos que se dan en el ámbito de trabajo y que deben consolidarse como actos reprochables por el ordenamiento jurídico, como el despido discriminatorio, ya que violentan los derechos fundamentales del ser humano -trabajador en este caso- en virtud de alguna faceta personalísima de este (como es el caso de la intimidad como derecho humano) (Grisolía, 2019).

La protección de la intimidad y vida privada del trabajador, en concordancia con las normativas laborales y constitucionales, es fundamental en el ejercicio de la facultad de control por parte del empleador, como lo confirmó el fallo de la Cámara de Apelaciones en el caso "Pavolotzki, C. y otros c/ Fischer Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo" (CNAT, sala IX), ya que estas prerrogativas del operario son el límite infranqueable del derecho de la patronal.

Para emparejar las situaciones donde los operarios sean discriminados por motivos personales pertenecientes a otras esferas de su vida (cuestiones íntimas como relaciones de pareja, o condiciones subjetivas como su estado de salud o su orientación sexual, entre otros) el ordenamiento jurídico reacciona vetando dichos actos mediando lo dispuesto por la ley 23.592 llamada de "actos discriminatorios".

Conforme a la doctrina de la Cámara Nacional del Trabajo Sala VII, en el fallo "Rybar Héctor C/ Banco de la Nación Argentina S/ Despido", resulta necesario en este tipo de causas y desde el punto de vista procesal, que es necesario considerar la presencia de señales o indicios que puedan llevar a detectar los hechos que se deben demostrar como discriminatorios. Es importante tener en cuenta que estos indicios son pistas o guías que, a través de pequeñas acciones, minuciosamente analizadas, conducen a los hechos que están sujetos a prueba y logran generar convicción a pesar de no ser constatados en su plenitud.

Aquella persona que se considere perjudicada debido a alguna de las causas establecidas por la ley (como raza, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, características físicas, entre otras) debe, en primer lugar, demostrar que posee las características que considera motivantes del acto que está impugnando, así como presentar los elementos de hecho o, en su caso, una combinación de indicios objetivos que respalden la ilegalidad del acto. Posteriormente, conforme afirma la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo en el fallo "Cresta Erica C/ Arcos Dorados SA S/ Daños y Perjuicios", es responsabilidad del empleador demostrar que el despido tuvo una motivación diferente y a su vez excluyente, basada en la animosidad alegada.

El empleador debe proporcionar pruebas concluyentes que desestimen la acusación, respaldado por la teoría de las cargas dinámicas de las pruebas. Según esta teoría, sin perjuicio de las reglas que rigen la carga de la prueba, la persona en mejores condiciones es quien debe demostrar de manera objetiva los hechos en los que se basa su conducta, especialmente cuando las pruebas requeridas podrían implicar la constatación de hechos negativos (Guisado, 2015).

V.- Postura de la autora

El fallo analizado presenta deficiencias en su análisis y resolución del problema jurídico planteado por los tribunales intervinientes antes de la Corte Suprema (TSJ y Cámara laboral local). Ambos tribunales respaldaron la postura del empleador y rechazaron la demanda de la trabajadora, lo cual es problemático dada la relevancia del derecho personalísimo de la intimidad y los principios de no discriminación en el ámbito laboral que se veían vulnerados a prima facie.

En primer lugar, es cuestionable la afirmación de la Cuarta Sala de la Cámara del Trabajo de Córdoba de que no existía discriminación porque no había casos análogos. La discriminación no requiere de casos idénticos previos para ser reconocida, ya que cada situación puede ser única, afectando de forma personal al sujeto comprometido y requiere un análisis detallado. La Corte Suprema de Justicia de la Nación reconoció esta falta de fundamentación y anuló la sentencia impugnada, respaldando la queja de la demandante.

Asimismo, es preocupante que los tribunales cordobeses no hayan realizado un análisis exhaustivo de la cuestión de fondo relacionada con la presunta discriminación sufrida por la trabajadora. El derecho a la intimidad y a no ser discriminado son derechos fundamentales protegidos por la Constitución Nacional, y es responsabilidad de los tribunales garantizar su pleno respeto.

En este caso, el empleador no logró demostrar adecuadamente los motivos alegados como causa del despido, lo cual indica una falta de fundamentación suficiente para justificar la supuesta conducta denigrante hacia la intimidad de la demandante, convalidado por las opiniones jurisprudenciales vertidas en los antecedentes y que son solo una mera muestra de los miles de fallos que hablan al respecto de la teoría de los indicios y la inversión de la carga probatoria.

En cuanto al problema jurídico planteado, entre derecho a la libertad de contratación del empleador y el principio de no discriminación deben ser sopesados de manera adecuada, y en este caso, la Corte Suprema de Justicia de la Nación priorizó el principio de no discriminación por encima de las libertades del empleador. Es importante que en futuras oportunidades los tribunales realicen un análisis más detallado y equilibrado de estas cuestiones, para garantizar una resolución justa y acorde con los derechos fundamentales en juego.

En futuros casos similares, debería instruirse a las nuevas generaciones de abogados para que consideren utilizar más jurisprudencia y la doctrina sobre estos temas para fundamentar adecuadamente sus posiciones, puesto a que en una era de la información las referencias y los datos relevantes para una buena estrategia – al menos en este tema- son abundantes en el entorno tecnológico.

VI.- Conclusión

El presente trabajo examina un fallo relevante emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, específicamente el caso "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido". Este caso aborda cuestiones relacionadas con el derecho a la intimidad de los individuos y la posible vulneración de este derecho por parte de los empleadores en el marco de una relación de trabajo. Aquí la trabajadora fue despedida después de que su relación con un exalumno saliera a la luz en un programa de televisión. La misma alegó que su despido fue discriminatorio y presentó una demanda solicitando una compensación por daños morales.

En cuanto al desarrollo del caso, los tribunales de Córdoba inicialmente respaldaron al empleador, argumentando que no se había demostrado la existencia de discriminación debido a la falta de casos similares dentro de la institución. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó estas decisiones y respaldó la demanda presentada por la trabajadora. La razón fundamental del fallo se basa en que el empleador no pudo demostrar adecuadamente los motivos alegados para el despido, y la aparición de la trabajadora en televisión junto a su pareja exalumno sugirió la posibilidad de discriminación. Esto es que existió un indicio de que el acto extintivo de la relación laboral tiene tintes segregantes de la operaria por decisiones personales de esta, ajenas al desarrollo de sus actividades profesionales. La Corte sostuvo que la facultad discrecional del empleador tiene límites significativos y que la Ley de Actos Discriminatorios respalda la existencia de un posible acto de segregación.

En el análisis conceptual, se destaca el derecho a la privacidad e intimidad protegido por la Constitución Nacional, y se hace hincapié en la importancia de diferenciar entre las relaciones Estado-ciudadano y ciudadano-ciudadano. Se menciona en el presente trabajo al fallo "Ponzetti de Balbín, Indalia c/ Editorial Atlántida S.A. s/ daños y perjuicios", entre otros, como un caso de referencia que aborda la invasión de la intimidad en el contexto de personas públicas o populares.

En conclusión, el fallo analizado resalta la importancia de respetar la privacidad de los trabajadores y establece que la discriminación laboral basada en aspectos íntimos está prohibida. La Corte Suprema respalda la demanda de la trabajadora, anula las decisiones previas y subraya la suma necesidad de proteger los derechos fundamentales en el ámbito laboral, sin hacer una aplicación rigurosa de los parámetros probatorios ordinarios.

VII.- Referencias:

Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Arese, C. (2014). *Derechos Humanos Laborales*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.

Bidart Campos, G. J. (2016). *Compendio de derecho constitucional*. Buenos Aires: Ediar.

Bueres, A. J. (2015). Código Civil y Comercial analizado, comparado y concordado, Tomo I. Buenos Aires: Hammurabi.

Dworkin, R. (2012) *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel.

Grisolía, J. A. (2019). *Manual de derecho laboral, ed. 2019 revisada y actualizada*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Guisado, H. (2015). *Extinción de la relación de trabajo*. Buenos Aires: Astrea.

López Mesa, M. J. (2020). La protección de la intimidad y la vida privada (Exégesis del art. 1770 del Código Civil y Comercial. *Revista Argentina de Derecho Civil, Número 8*. Buenos Aires: International Group.

Lanzavechia, G. E. (2019). *La intimidad laboral y la facultad de control, a la luz de los principios del derecho de la buena fe laboral y solidaridad jurídica. Análisis jurisprudencial en las Cámaras Nacionales del Trabajo*. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.

López Mesa, M. (2019). *Derecho de Daños. 1ª edición*. Buenos Aires: B de F.

Toselli, C. A., Grassis, P. M. y Ferrer, J. I. (2007) *Violencia en las relaciones laborales: discriminación, mobbing, acoso sexual*. Córdoba: Alveroni.