



Trabajo Final de Graduación

**EL DERECHO FUNDAMENTAL DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO
LABORAL**

Nota a fallo – Cuestiones fundamentales en el mundo del trabajo

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Camino, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto
Nuestra Señora de Loreto s/ despido”. CSJ 754/2016/RH1 (10-06-2021).

JORGE BRUNO FERNANDEZ

Abogacía

2023

Sumario

I- Introducción. **II-** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III-** *Ratio decidendi*. **IV-** Análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V-** Postura de la autora. **VI-** Conclusión. **VII-** Referencias

I. Introducción

La presente nota a fallo tiene como base a los derechos fundamentales en el mundo del trabajo. El Derecho Laboral regula el trabajo humano subordinado, implicando todo tipo de vinculación entre trabajadores y empleadores, en virtud de un contrato de trabajo, en el existe desigualdad y se destaca el fenómeno socioeconómico de la dependencia (Balbín, 2015). A este respecto, es importante recordar que en 1994 se reformó nuestra Constitución Nacional y allí se incorporó el artículo 14 bis en el que se incluyeron los derechos sociales. El derecho al trabajo y a la dignidad en el trabajo es uno de ellos.

Teniendo en cuenta este contexto, se analiza la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos caratulados “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” (10-06-2021). Allí fue revocada una sentencia que rechazó la demanda de una preceptora que había sido despedida tras la difusión pública de una relación sentimental con un ex alumno de la institución educativa para la que trabajaba.

En el desarrollo del proceso judicial la demandada alegó, entre otras cosas, que su decisión de rescindir el contrato laboral estaba justificada por la potestad constitucional de hacerlo. Sin embargo, claro está que un despido sin causa no puede tener un trasfondo discriminatorio. Es por esto que la CSJN se vio frente a un problema jurídico de relevancia atento a que se hizo necesario determinar cuál era la normativa aplicable a este caso concreto (Moreso y Vilajosana, 2004), debiendo decidir entre hacer primar el derecho a despedir sin causa -Ley N° 20.744- o bien el derecho a recibir un trato igualitario y no ser despedida por motivos discriminatorios -Ley N° 23.592-.

Tanto la importancia del fallo como la relevancia de su análisis giran en torno a que el despido se produjo tras la aparición pública de la actora en un programa televisivo en el que se dio a conocer su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa. Por lo que la mujer señaló que el proceder fue discriminatorio en los términos

del artículo 1 de la Ley N°23.592. De este modo, el presente análisis puede hacer valiosos aportes jurídicos respecto de los límites que tiene el empleador cuando se trata de despedir sin causa. Esto es, se reconoce la facultad constitucional que poseen los empleadores de despedir sin causa, pero dicha facultad encuentra sus límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio.

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

Este caso tuvo lugar a razón del despido sufrido por una preceptora, Graciela Edith Caminos. Dicho despido se dio de manera posterior a que la docente fuera parte de un programa televisivo en donde se dio a conocer que mantenía una relación sentimental con un joven egresado de la institución en la que ella trabajaba. En virtud de esta situación, la señora Caminos demandó al colegio, alegando que el despido fue discriminatorio.

Así, la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo rechazó la demanda alegando que en el caso no se había configurado un despido discriminatorio en los términos del artículo 1 de la Ley antidiscriminatoria N°23.592. Ante esta resolución, la actora interpuso un recurso de casación por ante el Tribunal Superior de Córdoba, quien formalmente declaró inadmisibile el recurso, arguyendo que el despido fue por incumplimiento de obligaciones laborales.

Esta resolución también fue recurrida por la actora, quien interpuso un recurso extraordinario, pero le fue denegado. Por lo que mediante el recurso de queja la Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo suyos los fundamentos del dictamen del procurador fiscal Víctor Abramovich y en virtud de ello, hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada con el alcance indicado. Tal decisión fue resuelta de forma unánime por todos sus miembros.

III. Ratio decidendi

Tal como se mencionó con anterioridad, la Corte para su decisión remitió a los dichos del procurador fiscal. Y, en su momento, el mismo consideró que el recurso extraordinario federal sí era procedente ya que el Tribunal Superior rechazó el recurso local de la actora con injustificado rigor formal y convalidó la decisión sobre el fondo del asunto, contemplando una interpretación de la ley 23.592 que niega la garantía de

igualdad y no discriminación. Así, el TSJ evitó responder a un planteo serio de la actora referido a que su despido obedeció a una motivación discriminatoria, con basamento en la relación sentimental que mantenía con un ex alumno del colegio en el que ella trabajaba.

Del mismo modo, y conforme surge del texto del fallo en análisis, se consideró que la sentencia apelada desconoció los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio en los términos de la ley 23.592, la que en realidad debe ser interpretada de manera conjunta con el artículo 16 de la Constitución Nacional y los correspondientes instrumentos internacionales de derechos humanos.

Además, se consideró que el empleador que restringe el derecho de trabajar con base en aspectos de la vida privada, como lo es en este caso la elección de una pareja, que no guarda relación con las obligaciones laborales específicas, puede configurar un trato discriminatorio.

El juez Carlos Rosenkrantz votó de manera concurrente agregando que resultaban dogmáticas las afirmaciones del TSJC de que correspondía descartar un proceder discriminatorio del colegio ya que el mismo le hizo una oferta de cambio de modalidad de tareas bajo apercibimiento de rescindir el vínculo, y denunció incumplimientos en las obligaciones laborales de la actora.

Finalmente, afirmó que lo crucial para determinar si el despido fue arbitrario era establecer si la difusión de la relación sentimental de la actora con quien fuera un alumno del colegio tuvo también incidencia determinante en la decisión rescisoria y si, siendo ello prima facie discriminatorio, la empleadora logró probar que no lo fue. Pero estas cuestiones no fueron examinadas por el Tribunal.

IV. Análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En este caso, tiene gran trascendencia la mencionada Ley N° 23.592, ya que en su artículo primero enuncia que quien arbitrariamente impida, obstruya o menoscabe el ejercicio de los derechos y garantías fundamentales de la Constitución, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización. En este sentido, Grisolia (2016) expresa que si se comprueba que un trabajador fue despedido de su puesto de trabajo con motivaciones discriminatorias puede pedir la reincorporación a sus tareas.

Respecto de la Ley de Contrato de Trabajo, tal como ya fue expuesto, admite la desvinculación laboral sin causa o sin causa justificada, pero le corresponde al trabajador la indemnización por antigüedad prevista en el art. 245 de la LCT (Grisolia, 2016). Mientras que la Ley N° 23.592 regula todo lo relativo en cuanto a las medidas para evitar actos discriminatorios. A estos efectos, puede decirse que la discriminación no es cualquier diferenciación, sino que es una acción fundada en un prejuicio negativo y en virtud del cual los miembros de un grupo son tratados como seres inferiores (Pisacco, 2013).

Dice Castro (2004) que la discriminación es una distinción en la que el parámetro utilizado para llevarla a cabo es arbitrario o injustificado. En coincidencia, Martínez Vivot (1981) opina que hay discriminación cuando una persona o un grupo de personas se ve afectada de manera injustificada respecto del ejercicio de alguna de las libertades o derechos contemplados en la Constitución Nacional, por razones de raza, religión, nacionalidad, cuestiones políticas, sexo u otra de cualquier índole.

Por su parte, el convenio 111 de la OIT (1958) definió la discriminación laboral como cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, entre otras, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, en el empleo y la ocupación. Lo que es concordante con la ley 23.592, que en su artículo primero determina que todo aquel que “de manera arbitraria impida, obstruya, restrinja o menoscabe el ejercicio 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”, ordenándosele además reparar los daños morales y materiales ocasionados. De esta manera, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió respecto del problema jurídico de relevancia detectado, determinando la normativa aplicable al caso, lo que consecuentemente inclinó la decisión a favor de la trabajadora demandante.

En este mismo orden de ideas, en función del principio de no discriminación, en el año 2010 tuvo lugar un importante antecedente que ordenó la reinstalación de un trabajador a su puesto de trabajo, se trata de “Álvarez C/ Cencosud”, en donde al ser declarado nulo el despido, el acto se toma por no producido, de manera que los efectos debieron restablecerse al estado anterior.

Del mismo modo, se estudió diversa jurisprudencia análoga dictada por la CSJN, como “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s.

Amparo”, Fallos 334:1387 (15/11/2011); “C. A. E. c/ Fate S.A. s/ juicio sumarísimo” (26/03/2013) y “Vera, Daniel v. Droguería Saporiti SACIFIYA” (9/8/2001). En este sentido, los fallos de la Corte sientan precedentes, respecto de los que en nuestro país es obligatorio seguirlos. Al respecto, la CSJN en el fallo “Cerámica San Lorenzo” (1985) enunció que “carecen de fundamento las sentencias de los tribunales inferiores que se apartan de los precedentes de la Corte sin aportar nuevos argumentos que justifiquen modificar la posición sentada por el Tribunal”.

V. Postura del autor

La decisión del Tribunal sentenciante se presenta como realmente oportuna y acertada atento a que concuerda con los derechos reconocidos constitucionalmente y con la ley N°23.592. Estas normativas fueron las escogidas por la CSJN para ser la legislación aplicable a este caso concreto, dando de esa manera solución al problema jurídico de relevancia que fue mencionado con anterioridad en reiteradas oportunidades. La decisión de la Corte se cree justa teniendo en cuenta el principio de igualdad recogido por nuestra Carta Magna y el de prohibición de discriminación, con base en la dignidad de la persona. En este sentido, se celebra la decisión de la CSJN puesto que se la observa inclinada hacia la superación de una situación de discriminación con base en la defensa del mencionado principio de igualdad y de respeto de todas las personas, sin distinción de raza, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, origen social, etcétera.

En consonancia con los fallos estudiados a los fines de la presente, la sentencia analizada juzgó en respetando los derechos humanos de la trabajadora y priorizando la protección de los mismos, sentando precedentes en la materia. Lo que concuerda también con el citado fallo “Álvarez” (7/12/2010) al afirmar que sobre el estado recae la obligación de no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de los trabajadores en las relaciones laborales privadas.

Además de lo expuesto, la demandada debió probar que el despido no contenía connotaciones discriminatorias, no probando nada al respecto por lo que esa ausencia probatoria no permitió que se revierta la presunción de despido discriminatorio por motivos políticos. Es por ello que según surge del texto de la ley 23.592, si se prueba que un trabajador fue despedido por alguna causa discriminatoria puede pedir la reincorporación a sus tareas; algo que sucedió en este caso y, además la magistrada concedió, de manera acertada y justa a este parecer.

Es así que la decisión de la Corte se considera además de correcta, ejemplar en miras a la protección de los derechos humanos y la defensa de la dignidad de la persona, teniendo como base los principios de igualdad y de no discriminación.

VI. Conclusión

En este modelo de caso se analizó la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos caratulados “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” (10-06-2021). Allí, el Tribunal resolvió respecto de un problema jurídico de relevancia. A razón de ello, la Corte determinó como aplicable la Ley N°23.592.

Este fallo posee gran relevancia atento a que el despido en cuestión se produjo tras la aparición pública de la actora en un programa televisivo en el que se dio a conocer su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa. Por lo que la mujer señaló que el proceder fue discriminatorio en los términos del artículo 1 de la Ley N°23.592. Tal como se expuso, la Corte hizo lugar a ese reclamo basándose en el derecho fundamental de igualdad reconocido en la Constitución.

Bibliografía

i. Doctrina

Balbín, A. (2015). El concepto de derecho del trabajo. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP.

Grisolia, J. (2016). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires. Ed.: Abeledo Perrot.

Gordillo, A. (2011). Tratado de derecho administrativo y obras selectas. Fundación de Derecho Administrativo. Buenos Aires. Disponible en: https://www.gordillo.com/pdf_tomo3/capitulo6.pdf

Grisolia, J. (2016) Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires. Ed.: Abeledo Perrot.

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

Pisacco, M. (2013) El despido discriminatorio y el derecho a la estabilidad. Ar. Abeledo Perrot

Castro, J. (2004). Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-65173.html>

Martínez Vivot, J. (1981). Las mujeres y los menores ante el derecho del trabajo. Ed. Astrea. Buenos Aires.

ii. Legislación

Constitución de la Nación Argentina.

Ley N° 23.592, 03/08/1988, Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales Medidas Contra Actos Discriminatorios.

Ley N° 20.744, 13/5/1976, Régimen De Contrato De Trabajo.

iii. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación. CSJ 754/2016/RH1. “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” (10-06-2021).

CSJN. “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.”
(7/12/2010).

CSJN. “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s.
Amparo”, Fallos 334:1387. (15/11/2011).

CSJN. “C. A. E. c/ Fate S.A. s/ juicio sumarísimo” (26/03/2013).

CSJN. “Vera, Daniel v. Droguería Saporiti SACIFIYA” (9/8/2001).

CSJN. “Cerámica San Lorenzo”, Fallos: 307:1094 (1985).