



Fallo “Caminos”: Un despido que oculta  
discriminación.

**Alumna: Maradey Romina Soledad.**

**DNI: 37.562.151**

**Legajo: VABG80395**

**Profesora: Diaz Peralta Fernanda.**

**Carrera: Abogacía.**

**Universidad Siglo 21.**

**2.023**

**Tema:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo. Nota a fallo.

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

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de la Nación.

**Fecha:** 10 de junio 2021

### **Sumario.**

I. Introducción. – II. Hechos de la causa, historia procesal y resolución del tribunal. – III. Identificación y reconstrucción de la Ratio Decidendi. – IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. A) Discriminación arbitraria. B) La no discriminación como garantía. C) Aplicación de la ley 23.592. D) Evolución de la ley 23.592. E) La difícil tarea de probar en casos de discriminación laboral y la doctrina de las cargas probatorias dinámica. – V. Postura del autor. – VI. Conclusión. – VII. Referencias bibliográficas. A) Doctrina. B) Legislación. C) Jurisprudencia. – VIII. Anexo

### **I- Introducción.**

El fallo caratulado “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” merece un profundo análisis y es de gran importancia debido al fuerte impacto que genera en la figura del empleador, en este caso a el Colegio Nuestra Señora de Loreto, al cual le pone un freno a la hora de extinguir el vínculo laboral con su empleada, la Señora Caminos, la cual sostiene que su empleador decidió poner fin al vínculo laboral por motivos que no guardan relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo, sino que se tienen que ver con cuestiones de su vida privada.

El problema jurídico que se presenta, es un problema de prueba. Los problemas de prueba afectan a la premisa fáctica del silogismo y corresponden a la indeterminación que surge de lo que Alchourron y Bulygin (2012) denominaron laguna de conocimiento.

El problema surge cuando se conoce cuál es la norma aplicable y las propiedades relevantes de ella, pero, por ausencia de pruebas en la causa aportadas por las partes, no se sabe si existe o no dicha propiedad relevante. En estos casos, por el principio de inexcusabilidad, el juez debe resolver de cualquier manera la causa aplicando presunciones legales y cargas probatorias.

Podemos visualizar el problema jurídico de prueba en nuestro fallo cuando, el Tribunal Superior de Justicia obliga a la actora a presentar pruebas, haciendo caso omiso a los estándares probatorios a seguir que La Corte Suprema de Justicia de la Nación estableció en la materia laboral, en los casos que se denuncia discriminación estableciendo que en estos supuestos recae sobre el demandado la carga probatoria de demostrar que el acto denunciado tiene un motivo razonable y objetivo no compatible con la discriminación.

A continuación, presentaremos los hechos de la causa, la historia procesal y resolución del tribunal. Luego, dentro de la ratio decidendi, expondremos los argumentos que expresaron los magistrados, lo que tuvieron en cuenta para fallar de la manera en que lo hicieron. Seguidamente, para lograr un mejor análisis, haremos mención de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. Por último, encontraremos la postura del autor y la conclusión, donde destacaremos la importancia de la ley 23.592.

## **II- Hechos de la causa, historia procesal y resolución del tribunal.**

Graciela Edith Caminos, era empleada en el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto donde desempeñaba tareas como preceptora. Fue despedida, por tal motivo, inició demanda contra el colegio mencionado, amparándose en el artículo 1 de la ley 23.592, con el objetivo de obtener la nulidad del despido y solicitar la reincorporación en su puesto de trabajo exponiendo que el fin de la relación laboral se trató de acto discriminatorio ya que su despido se produjo luego de que ella apareciera en un programa televisivo y expusiera públicamente su relación amorosa con un exalumno del colegio.

El empleador se defendió y explicó que no se trató de un acto discriminatorio, sino que las circunstancias que rodearon el despido se debían al incumplimiento de

directivas emanadas por su empleador, ya que en varias oportunidades se le había llamado la atención debido a la relación simétrica que mantenía con los estudiantes, la cual era considerada “poco profesional”. La señora Caminos hizo caso omiso a estos llamados de atención, desobedeciendo las directivas del empleador e incumpliendo los deberes a su cargo. Para evitar el despido, el empleador propuso a la actora conservar su puesto laboral con una modalidad de trabajo diferente a la que venía desarrollando y tal propuesta no fue aceptada, como tampoco asumió el compromiso de modificar la forma de relacionarse con los alumnos lo que llevo a que el empleador decida poner fin al vínculo laboral.

La actora, inició demanda contra el colegio Nuestra Señora de Loreto, por considerar que se trató de un despido discriminatorio, pero la misma fue rechazada por La sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba la cual argumentó que el despido no encuadraba en la figura del despido discriminatorio según los términos del artículo 1 de la ley 23.592, consideró que el derecho invocado como fundamento de su pretensión (el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente) no se encontraba protegido por tal motivo la accionante interpone recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba por considerar que la sentencia de primera instancia era arbitraria, pero el recurso fue declarado inadmisibile expresando que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación. Además, el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba obliga a la actora a ofrecer pruebas, siendo que la carga probatoria se debería haber puesto ante la empleadora. Contra esa decisión, la actora, interpuso el recurso extraordinario federal, y al ser denegado, dio origen a la queja. De esta manera el caso llega al más alto Tribunal de la Nación.

El procurador, Víctor Abramovich, expreso en su dictamen que la sentencia cuestionada era arbitraria ya que no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas por la actora.

La doctrina de la arbitrariedad no tiene por objeto convertir a la Corte Suprema en un tribunal de tercera instancia ordinaria, sino que procura cubrir casos de carácter excepcional, en los que groseras deficiencias lógicas del razonamiento, o una total ausencia de fundamento normativo, no permitan considerar el pronunciamiento de los jueces ordinarios, como una sentencia fundada en ley, con directa lesión a la garantía del

debido proceso. (Del dictamen de procuración de “Brahim, Roberto Waldemar y otros c/Sanatorio Privado María Mater S.C.A. y otros s/ daños y perjuicios”. Fallos: 343:919)

El punto central de la cuestión era determinar si el despido de la señora Caminos podía haber sido un despido arbitrario, para lo cual había que establecer si la exposición de manera pública de la relación sentimental de la actora con un ex alumno del colegio había tenido incidencia determinante en el fin del vínculo laboral. Esta pauta no fue aplicada por el tribunal a quo ni por la cámara laboral pese a que se tuvo por acreditado que la desvinculación de la señora Caminos se produjo de manera concomitante con la difusión pública de su relación. Ese era el criterio probatorio que correspondía aplicar en el caso, en lugar de imponerle a la trabajadora, la carga de acreditar el trato discriminatorio.

El 10 de junio de 2021, La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en un fallo unánime firmado por los ministros: Carlos Rosenkrantz, Ricardo Lorenzetti, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti y Elena Highton coincidieron con el dictamen de la Procuración General de la Nación, por lo que se hizo lugar a la queja, al recurso extraordinario en virtud de la doctrina de la arbitrariedad, se revocó la sentencia apelada y se mandó a dictar un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo decidido.

### **III- Identificación y reconstrucción de la Ratio decidendi.**

El Señor presidente Doctor Don Carlos Fernando Rosenkrantz en su voto argumentó que, tal como señala el dictamen del procurador, el recurso extraordinario es procedente en tanto el tribunal a quo prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio.

La actora afirmó 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 de la institución educativa demandada y señaló que ello constituía un trato discriminatorio en los términos del art.1° de la ley 23.592. Por lo que, al desestimar lo planteado, omite por completo tratar el planteo de la actora y, por lo tanto, es arbitrario.

El señor presidente argumentó que el tribunal, omitió analizar el punto central para establecer si podría haberse tratado de un despido arbitrario, que consistía en aclarar, si el motivo determinante de su despido se debió a la exposición de manera pública de su relación amorosa con un ex alumno de la institución demandada y si, la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación.

En cuanto al problema jurídico de prueba que se presentó en el caso, podemos observar el mal desempeño del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba ya que obliga a la actora a ofrecer pruebas, siendo que la carga probatoria se debería haber puesto ante la empleadora. Hablamos de un “mal accionar”, porque hizo caso omiso a los estándares probatorios en la materia que La Corte Suprema de Justicia de la Nación determinó en los fallos “Pellicori”(Fallos: 334:1387); considerandos 6° y 11° y “Sisnero”(Fallos: 337:611), considerando 5° ,donde expresa que, cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito laboral, será suficiente con la acreditación de hechos que resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponderá al demandado la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Es por eso que la Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba y afirmó que la sentencia cuestionada no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas.

Los argumentos antes expuestos, condujeron a que la Corte revoque la sentencia por no tener en cuenta las pruebas aportadas y ser arbitraria, además que se le impuso la carga de probar a la actora sobre la discriminación cuando correspondía al empleador aportar las pruebas que conduzcan a determinar que la extinción del vínculo laboral se debió a cuestiones que nada tiene que ver con la vida privada del trabajador.

#### **IV- Antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios.**

##### *A- Discriminación Arbitraria.*

Al analizar el fallo presentado, la primera pregunta que viene a nuestra mente es: ¿Qué es la discriminación arbitraria? y una respuesta que nos lleva a comprender el concepto de discriminación arbitraria es la que nos brinda Martínez Vivot (2000) que afirma que existe discriminación cuando arbitrariamente “se efectúa una distinción,

inclusión o restricción que afecta el derecho igualitario de toda persona a la protección de las leyes, así como cuando injustificadamente, se le afecta a una persona, o, grupo de personas o una comunidad el ejercicio de algunas de las libertades fundamentales, expresadas por la Constitución Nacional, por razones de raza, religión o nacionalidad, opiniones políticas (...), sexo (...) u otro de cualquier naturaleza posible”

La discriminación se esconde en todos los rincones sociales adoptando formas complejas, y el ámbito laboral no es ajeno a ello. Si bien, existe una ausencia normativa específica relativa al despido discriminatorio, debemos tener en cuenta que contamos con un conjunto de doctrina y antecedentes jurisprudenciales que tienen como fin protegernos de actos discriminatorios.

#### *B- La no discriminación como garantía.*

Nuestra Constitución Nacional contiene una serie de artículos que en conjunto con tratados internacionales y leyes nacionales buscan la igualdad entre los habitantes y tienen como objetivo garantizar la no discriminación. Dentro de los artículos de nuestra Carta Magna que consideramos necesarios mencionar encontramos, el artículo 14 que garantiza el derecho a trabajar, el artículo 14 bis (principio protectorio) que expresa que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes y que según Bidart Campos (1981) “no da un consejo, no enuncia aspiraciones para cuando sea posible satisfacerlas, no alude a conquistas del porvenir: ordena legislar para asegurar, y solo se asegura lo que realmente se da, no lo que se promete o se propone como objetivo lejano” , el artículo 16 que establece la igualdad de todos los habitantes ante la ley, y la admisibilidad en los empleos sin otra condición que la idoneidad, el Art 75 inc. 19 que promueve la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna y el artículo 43 cierra toda posibilidad a la admisión de un trato discriminatorio cuando expresa que toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo contra cualquier forma de discriminación (Fernández Madrid 2007)

La Declaración de Derechos Humanos, en el Art 23 inc.1 expresa que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo y el Art 1 del Convenio

OIT 111 determina que el término “discriminación” comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

A nivel infra constitucional encontramos, por un lado, la Ley de Contrato de Trabajo que en su Art. 17 prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Y por el otro, la ley 23.592, denominada “Ley contra la discriminación”.

Contar con los artículos y leyes antes mencionados es de vital importancia ya que el derecho del trabajo “es tuitivo; al no existir igualdad entre las partes, protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación de trabajo. Es decir que mientras los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores sólo cuentan con su fuerza (capacidad) de trabajo” (Grisolia 2016)

#### *C- Aplicación de la Ley 23.592.*

La aplicación e interpretación de la ley 23.592 en muchas ocasiones puede presentar dificultades, ya que se trata de una norma de alcance general que puede ser aplicada a cualquier rama del derecho, de ahí la importancia de la jurisprudencia en materia laboral ya que le fue dando distintas interpretaciones que complementan la norma y nos ayudan a resolver los casos que se presentan. “Farrell, Ricardo Domingo C/ Libertad S.A. s/ despido” ([Fallos: 341:29](#)) Y “Bibby, Nicolás c/ Libertad S.A. s/ despido” ([Fallos: 341:25](#)), son dos fallos de origen cordobés que la Corte Suprema de Justicia de la Nación tuvo que resolver y marcan el vínculo entre la ley 23.592 y la ley de contrato de trabajo como también demuestran la problemática de la prueba en estos casos, tema que abordaremos con mayor profundidad más adelante. (Apartado E y F)

En los fallos antes mencionados, los empleados demandan al supermercado en el que trabajaban por considerar que fueron “víctimas” de un despido discriminatorio, ya que el supermercado decidió poner fin al vínculo laboral luego de que ambos trabajadores impulsaran un escrito junto a otros 54 trabajadores para que “se evaluara la posibilidad de otorgar un aumento salarial al personal jerárquico fuera de convenio”. Ante esta

acusación el supermercado había invocado razones para despedir con justa causa por pérdida de confianza que, al final no resultaron probadas.

El Tribunal Superior de Justicia de Córdoba no considero discriminatorio los despidos ya que para él “la discriminación no surge del acto mismo del despido ni puede colegirse del contexto fáctico que rodeó la desvinculación”. El caso llegó a la Corte Suprema de Justicia de la Nación y aquí se resolvió distinto. Se sostuvo que los jueces deben realizar un análisis exhaustivo de la prueba para entender el contexto en el que se decidieron los despidos.

Un punto importante respecto a cómo se verifica la discriminación es el siguiente párrafo de la sentencia: El mero señalamiento de que "la supuesta conducta reprobada no surge del acto mismo del despido “, resulta inconsistente para dar sustento a la decisión pues la discriminación, por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta y, por lo tanto, es harto improbable que surja de los términos de una notificación rescisoria. De ahí que necesariamente deba ser demostrada mediante otras pruebas. (Considerando 6°. Fallo "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/despido”. 2018.CSJN) De esta manera, la corte revocó por arbitrariedad las sentencias que habían desestimado el reclamo de los trabajadores.

#### *D- Evolución de la Ley 23.592*

La ley contra la discriminación, ha ido evolucionando ya que en un principio solo había admitido la reincorporación del empleado a su puesto de trabajo por motivos discriminatorios en los casos de empleados públicos y de delegados sindicales. El fallo “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ Acción de Amparo”([Fallos: 333:2306](#)) genera un quiebre en cuanto a esta cuestión, ya que la Corte Suprema de Justicia de la Nación el 07 de diciembre de 2010, confirmó la sentencia de la Sala 2° de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y considero que la Ley Antidiscriminatoria (ley 23.592) se aplica también a las relaciones laborales privadas y prevalece sobre la libertad contractual y de comercio del empleador. De este modo, la Corte amplió al derecho individual del trabajo la doctrina contra la discriminación. Por lo tanto, si se prueba que

un trabajador fue despedido por alguna causa discriminatoria puede pedir la reincorporación a su puesto de trabajo. También debemos tener en cuenta que el fallo que elegimos analizar (“Caminos”), genero otra evolución en esta ley ya que a partir de este caso, la corte ha determinado que se enumeran como actos discriminatorios algunas motivaciones prohibidas pero que no son taxativas, por lo que podrían considerarse discriminatorias las conductas del empleador que se encuentren motivadas en otros aspectos no enumerados si encuadran en la descripción conceptual de acto discriminatorio, o si obedecen a una diferenciación arbitraria anti funcional y contraria a los principios del derecho del trabajo.

*E - La difícil tarea de probar en casos de discriminación laboral y la doctrina de las cargas probatorias dinámica.*

Determinar la existencia de discriminación en el ámbito laboral resulta complejo ya que tiene una dificultad extra a la hora de presentar pruebas. La experiencia ha demostrado que al trabajador le resulta muy difícil probar la discriminación, ya que en ningún caso el empleador reconoce su intención y en muchas ocasiones el trato discriminatorio se encuentra “oculto”, es decir no se muestra de manera pública.

La carga de la prueba quiere decir, en primer término, en su sentido estrictamente procesal, conducta impuesta a uno o, a ambos litigantes, para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos. La ley distribuye por anticipado entre uno y otro litigante la fatiga probatoria. Textos expresos señalan al actor y al demandado las circunstancias que han de probar, teniendo en consideración sus diversas proposiciones formuladas en el juicio. (Couture 1978)

La dificultad que presenta la carga probatoria, ha llevado a múltiples opiniones jurisprudenciales y doctrinarias. Por un lado, dentro de la jurisprudencia y a modo de ejemplo podemos citar un fallo de suma importancia con respecto a este tema. El fallo “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo.” donde la Corte estableció que la regla probatoria en materia de discriminación será suficiente con la acreditación de los hechos que induzcan a la presunción de existencia de hechos amparados en la ley de actos discriminatorios. Remarca la Corte, que su doctrina no presume la eximición de prueba para quien alega, como tampoco que ello conlleve la inversión de la carga de la prueba, sino que el accionado deberá

desvirtuarlos con la prueba que desacredite aquello que hubiera el actor prima facie acreditado. En cuanto a doctrina, podemos hacer referencia a la teoría de las cargas probatorias dinámicas, teoría dada a conocer por los Dres. Jorge W. Peyrano y Julio Chiappini, donde establece que las obligaciones probatorias, recaen en cabeza de la parte que se encuentre en mejores condiciones para producirla. Esto se debe a que tradicionalmente, se entendía que la carga de la prueba pesaba sobre la parte que afirmaba la existencia de algún hecho controvertido y el otro litigante dejaba satisfecha su posición con la sola negativa expresa. Con el correr del tiempo, los hombres de derecho se dieron cuenta de que se presentaban situaciones donde la parte que negaba tenía facilidad para alcanzar la prueba y la ocultaba de mala fe, mientras que la otra no contaba con las posibilidades de aportar elementos de convicción. Este problema se ha presentado frecuentemente en demandas de mala praxis médica, donde el misterio de lo que sucedió en el quirófano y su comprobación, depende fundamentalmente de los médicos demandados.

Debemos dejar en claro que la doctrina de las cargas probatorias dinámicas, no reemplaza ni elimina a las clásicas reglas de atribución de la carga probatoria, sino que se suma para brindar una solución a aquellos casos en donde el viejo sistema no podía dar una solución justa.

## **V- Postura del autor.**

Luego de analizar el caso, la doctrina y la jurisprudencia me veo en la obligación de expresar que coincido con la resolución de la Corte Suprema de Justicia cuando, siguiendo el dictamen del procurador, determina que se trató de una sentencia arbitraria ya que prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio y que omitió analizar el punto central para establecer si podría haberse tratado de un despido arbitrario, que consistía en aclarar, si el motivo determinante de su despido se debió a la exposición de manera pública de su relación amorosa con un ex alumno de la institución demandada y si, la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación.

Con respecto a la problemática jurídica que presenta el caso (carga probatoria en casos de discriminación dentro del ámbito laboral) podemos criticar de manera negativa el tratamiento que realizó el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, ya que solicitó a la actora que presente pruebas que consideramos “imposibles” debido a la particularidad y complejidad del caso (pretendían que la actora mostrara una situación análoga, donde otra “colega” haya recibido un trato diferente al que recibió ella) Además, no hay que perder de vista que, para ese entonces, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ya había pronunciado que “resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con 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.” (Considerando 11º, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 2011. CSJN)

La actora planteó desde un principio que su desvinculación laboral se produjo de manera concomitante con la difusión pública de su relación con un ex alumno en un programa de televisión al que había concurrido. De esta manera, a criterio del autor, ya estaba demostrado que había un nexo entre la difusión de su relación amorosa y el fin del vínculo laboral, por lo que no era necesario imponerle a la actora la carga de acreditar el trato discriminatorio.

## **VI- CONCLUSION.**

Bidart Campos (2001) afirma que “El derecho a la igualdad y a no ser discriminado arbitrariamente tiene rango superior en la escala de intereses jurídicos a proteger”, si bien la discriminación, no está prevista como causal de despido en la Ley de Contrato de Trabajo, existe la posibilidad de aplicar la ley 23.592 ante un despido discriminatorio.

“En la legislación positiva argentina, la sanción de la ley 23.592 estableció la posibilidad de requerir judicialmente el cese de la conducta discriminatoria, y la posibilidad de peticionar además una sanción por los daños y perjuicios materiales y morales que tal conducta antisocial le ocasionara al habitante afectado”(Toselli 2009) En

el artículo 1 de dicha ley se amparó la señora “Caminos” al demandar al colegio “Nuestra Señora de Loreto” por considerar que su despido se debía a cuestiones que pertenecían a la intimidad de su persona y por lo tanto se trataba de un despido discriminatorio.

Cabe destacar la importancia que tiene la aplicación de La ley 23.592 en las cuestiones de despidos sin causa, viene a poner un freno al empleador a la hora de dar por finalizado un vínculo laboral, esto lo podemos observar en el argumento que emite la Corte Suprema de Justicia de la Nación, cuando expresa que “la facultad de despedir sin causa posee límites y por lo tanto no puede encubrir un trato discriminatorio y si se denuncia que una circunstancia discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo laboral, corresponderá al empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el motivo determinante del despido o que resulta ajena a toda discriminación y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que, de acuerdo a la prueba rendida, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio. La necesidad de establecer si hubo realmente discriminación es crucial.” (Considerando 3º, “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, 2022.CSJN)

La discriminación, viola derechos humanos fundamentales. Contar con leyes de este calibre ayuda a prevenir y revertir situaciones en el ámbito laboral, es una manera de demostrar que el Estado está atento a estas problemáticas y tiene como objetivo luchar contra la discriminación, que no sólo su deber como Estado, sino también, es una obligación que tenemos todos, como humanos, para así lograr una sociedad más justa, inclusiva y empática.

## **VII- Referencias bibliográficas.**

### *A) Doctrina.*

- ALCHURRON, C Y BULYGIN, E. (2012). “Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales”. Buenos Aires, Ed: Astrea.
- BIDART CAMPOS, G.J. (1981) “Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis”, Trabajo y Seguridad Social.
- BIDART CAMPOS, G.J. (2001). Tratado de Derecho Constitucional. Argentina. Ediar.
- COUTURE, EDUARDO J (1978). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Ediciones Depalma, Buenos Aires.
- FERNANDEZ MADRID, J. C. (2007) Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 3º edición actualizada, Tomo II,
- GRISOLIA, JULIO ARMANDO. (2016) “Manual de derecho laboral”.
- MARTINEZ VIVOT, JULIO. (2000) “La Discriminación Laboral. Despido Discriminatorio”. Buenos Aires, Ed: USAL.
- PEYRANO, JORGE W y CHIAPPINI, JULIO O. (1984) “Lineamientos de las cargas probatorias dinámicas”,
- TOSELLI, CARLOS ALBERTO (2009) “Derecho del trabajo y la seguridad social”.

### *B) Legislación.*

- Constitución Nacional Argentina.
- Ley 23.592 ( Ley Antidiscriminatoria)  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion#:~:text=%2D%20Se%20declara%20la%20obligatoriedad%20de,con%20el%20de%20la%20ley.>

- Ley de Contrato de Trabajo  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>
- La declaración Universal de los derechos Humanos  
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Convenio OIT 111  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204127/norma.htm>
- Ley 48 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

*C) Jurisprudencia.*

- CSJN. (7 de diciembre de 2010). “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ Acción de Amparo”. Fallos: 333:2306
- CSJN. (15 de noviembre de 2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. Fallos: 334:1387
- CSJN. (20 de mayo 2014). “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. Fallos: 337:611.
- CJSN. (6 de febrero de 2018). "Recurso de hecho deducido por la parte
  - o actora en la causa Bibby, Nicolás c/ Libertad S. A s/despido". Fallos: 341:25
- CSJN. (6 de febrero de 2018). "Recurso de hecho deducido por la parte
  - o actora en la causa Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/despido". Fallos: 341:29
- CSJN. (10 de septiembre de 2020). “Brahim, Roberto Waldemar y otros c/Sanatorio Privado María Mater S.C.A. y otros s/ daños y perjuicios”. Fallos: 343:919
- CSJN. (10 de junio 2021). “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”. Fallos: 344:1336

## VIII- Anexo.



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

## Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 10 de Junio de 2021

Vistos 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", para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

Que las cuestiones planteadas por la recurrente encuentran adecuada respuesta en el dictamen del señor Procurador Fiscal, a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir por razones de brevedad.

Por ello, de conformidad con lo dictaminado, se hace lugar a la queja y al recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Notifíquese, acumúlese la queja al principal y devuélvase el expediente a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente.

VO-//-

-// -TO DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DON CARLOS FERNANDO  
ROSENKRANTZ

Considerando:

1°) Que los antecedentes de la causa se hallan adecuadamente reseñados en los puntos I y II del dictamen del señor Procurador Fiscal, a los que corresponde remitir en razón de brevedad.

2°) Que, tal como acertadamente señala dicho dictamen, el recurso extraordinario es procedente en tanto el tribunal a quo prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio (punto III, párrafos 1 a 2 del dictamen, a los que también se remite).

En efecto, la actora afirmó 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 de la institución educativa demandada y señaló que ello constituía un trato discriminatorio en los términos del art.1° de la ley 23.592. A la hora de rechazar el recurso local, el superior tribunal sostuvo que esas alegaciones habían prescindido de los presupuestos fácticos que rodearon el despido, más precisamente, la oferta que se efectuara a la actora de conservación de la relación laboral con una modalidad de tareas diferente a la desempeñada hasta ese momento y el supuesto incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la empleada.

Ese modo de resolver omite por completo tratar el planteo de la actora y, por lo tanto, es arbitrario. Ello es así por dos razones. Por un lado, el tribunal a quo supone que el hecho de que el colegio hiciera una oferta de cambio de modalidad de tareas bajo apercibimiento de rescindir el vínculo descarta la existencia de un

proceder discriminatorio. Esa suposición es dogmática y deja sin tratar el agravio de la recurrente, quien precisamente afirma que su aparición en un programa televisivo en el que se hizo pública su relación sentimental con un ex alumno, a la sazón mayor de edad, no puede conducir –ni directamente ni previa oferta de cambio de modalidad de tareas– a la rescisión de la relación laboral. El tribunal a quo debió examinar en consecuencia si, de acuerdo con las constancias de autos, el despido pudo haberse producido como resultado de dicha circunstancia prima facie discriminatoria y si, en tal caso, la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación (“Pellicori”, Fallos: 334:1387, y “Varela”, Fallos: 341:1106).

Por otro lado, el tribunal a quo supone que la denuncia de incumplimiento de las obligaciones laborales de la actora efectuada por el colegio también descarta la existencia de un motivo discriminatorio. Ello es también dogmático y omite tratar adecuadamente el planteo de la empleada. En efecto, al contestar demanda, el instituto demandado sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo. Aclaró, de todos modos, que no se trató de una decisión discriminatoria por varias razones. 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, sus propios compañeros preceptores) que debía tener más cuidado y sobriedad en el estilo 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 (fs. 15 de los autos principales). 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 la circunstancia 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" (fs. 15 vta).

Como puede verse, según el propio colegio, la desvinculación obedeció a una combinación de motivos. Si bien algunos de ellos podrían contar como incumplimiento de obligaciones laborales en la medida en que existen pautas de conducta y de relacionamiento y deberes específicos cuyo cumplimiento el empleador puede legítimamente exigir – especialmente si se trata, como en el caso, de un colegio secundario–, el punto central para determinar si el despido pudo ser arbitrario consistía en 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. El tribunal a quo omitió examinar ese punto.

3°) Que lo anterior no implica desconocer la facultad constitucional de la empleadora de despedir sin causa. La garantía constitucional a la libertad de contratar incluye su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar (arts. 14 y 19 de la Constitución Nacional). La facultad de despedir sin causa, no obstante, reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio. En particular, si se denuncia que una circunstancia prima facie discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resulta ajena a toda discriminación y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que, de acuerdo a la prueba rendida, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio. La necesidad de establecer si hubo realmente discriminación es crucial.

En definitiva, en el caso media relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías que se dicen vulneradas (art. 15 de la ley 48) en tanto el pronunciamiento cuestionado no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas. Ello impone su descalificación como acto jurisdiccional

válido en los términos de la doctrina de la arbitrariedad de sentencias.

Por ello, en sentido concordante con lo dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas. Agréguese la queja al principal y vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte, por quien corresponda, un nuevo pronunciamiento.

Notifíquese.

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente por HIGHTON Elena Ines

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel

Suprema Corte:

-I-

El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba declaró formalmente inadmisibile el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo, que había rechazado la demanda deducida por Graciela Edith Caminos para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral —dispuesto por la accionada y calificado por aquella como discriminatorio—, la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes (fs. 277/278 y 234/251 de los autos principales, a los que me referiré salvo aclaración en contrario).

Señaló que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación, pues si bien invocaba los dos motivos procesales que habilitan la vía recursiva intentada, carecía de la precisión técnica exigida para su tratamiento. Agregó que la insistencia de la actora en una interpretación distinta y favorable no resultaba hábil para revertir el resultado del litigio. Remarcó, además, que las circunstancias que rodearon el despido obedecieron al cumplimiento de obligaciones laborales en el desempeño de la función de la trabajadora de manera contraria a las directivas emanadas de su empleador. Arguyó que la recurrente, al plantear que la ruptura vulneraba derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución, sólo había opuesto su criterio en disidencia prescindiendo de las circunstancias fácticas de la causa.

A su turno, la cámara entendió que en el caso no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio en los términos del artículo 1 de la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios. Si bien admitió que existía concomitancia entre el despido de la actora y la difusión pública de su relación sentimental, consideró que el derecho invocado como fundamento de su pretensión —el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente— no se encontraba protegido

por la cláusula antidiscriminatoria de la ley 23.592. Manifestó que, para que eso ocurra, 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—. Desde esa premisa conceptual, razonó 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.

En tal sentido, el tribunal puntualizó que no hubo un trato diferenciado entre la actora y el resto de los empleados, ni se restringió, alteró o menoscabó el derecho a elegir pareja en el que aquella funda la demanda. Aseveró que, aun cuando el despido por pérdida de confianza pudiera producir un agravio moral en el perjudicado por implicar una ofensa a su dignidad, calificarlo de discriminatorio llevaría a asimilar cualquier acto arbitrario que desconozca derechos fundamentales con los actos prohibidos por la norma citada.

Por último, refirió que el despido se produjo luego de que la actora apareciera en el programa televisivo “Operación Triunfo”, donde se hizo pública su relación de pareja con un exalumno de la institución educativa en la cual se desempeñaba como preceptora, de modo que el distracto laboral fue el resultado de sus propios actos, en tanto habiendo sido advertida respecto de que no debía mantener una relación simétrica —sino asimétrica— con los estudiantes, desobedeció las directivas del empleador e incumplió, de esa manera, los deberes a su cargo. Agregó que, pese a ello, la demandada 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 por su empleador. Concluyó que la actora no era idónea para continuar desempeñando la función de preceptora dado que no

acató las directivas de la institución para la que trabajaba, y que no era posible exigir a la demandada que tolerase dicha circunstancia.

–II–

Contra esa decisión la actora dedujo recurso extraordinario federal (fs. 280/302) que, contestado (fs. 305/309) y denegado (fs. 311/312), dio origen a la queja en examen (fs. 65/73 del cuaderno respectivo).

La recurrente se agravia con fundamento en la doctrina de la arbitrariedad, pues sostiene que la sentencia en crisis no constituye una aplicación razonada del derecho vigente a las circunstancias comprobadas de la causa, carece de fundamentación suficiente y contradice fallos anteriores de ese mismo tribunal. Alega que la decisión impugnada vulneró sus derechos al trabajo, a la igualdad, a la propiedad y al debido proceso, así como el derecho a peticionar y los principios de legalidad y supremacía constitucional (arts. 14, 16, 17, 18, 19, 30 y 31, CN; arts. 7 y 23, incs. 2 y 3, DUDH; y art. 21, CADH).

En primer lugar, sostiene que el *a quo* convalidó una interpretación irrazonable de la ley 23.592, que desnaturalizaba su propósito 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. Explicó que conforme esta exégesis de la norma debió haber señalado y demostrado que a algún compañero de trabajo se le permitió ejercer el derecho a elegir pareja entre los exalumnos del colegio, lo que no se ajusta a las reglas de la sana crítica.

Además, manifestó que se le impuso la carga de probar la discriminación cuando correspondía al empleador desvirtuar la sospecha planteada, a raíz de la inmediatez entre su aparición televisiva —que identifica como la causa real del despido— y la extinción del vínculo laboral. Precisa que ello ocurrió debido a la publicitación del vínculo afectivo que la actora mantenía con un

ex alumno de la institución, más de 25 años menor, y no por falta de idoneidad, por obrar contrario a las directivas de la institución empleadora o por no aceptar una nueva modalidad de trabajo. Agrega que, por el contrario, se trató de una represalia que la demandada pretendió encubrir mediante la figura del despido sin causa, a fin de imposibilitarle su rechazo o impugnación, y estima que, en tal razón, y 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.

Por otra parte, en cuanto a la propuesta de conservar su empleo bajo una modalidad distinta a la convenida, sin contacto con alumnos, afirma que tal circunstancia pone en evidencia la persecución y el trato discriminatorio que denuncia, pues con ello la demandada pretendía perfeccionar el acto discriminatorio ocultándola a la comunidad educativa.

-III-

A mi modo de ver, corresponde habilitar el remedio federal, pues si bien los pronunciamientos de los superiores tribunales provinciales que deciden acerca de los recursos de orden local no son, en principio, susceptibles de revisión por medio del recurso extraordinario por revestir carácter netamente procesal, procede admitir la excepción cuando, como en el *sub lite*, el examen de los requisitos de admisión se efectúa con injustificado rigor formal, y lo decidido soslaya el tratamiento de cuestiones decisivas oportunamente introducidas por las partes (Fallos: 326:1349, “Moslares”, 339:1423, “Custet” y CSJ 770/2017/RH1 “Candia Acosta, Reina Teresa y otros y s/queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad en Echenique, Karolyn y otros s/procesos incidentales, 26 de febrero de 2019).

Desde esa perspectiva, al declarar mal concedido el recurso local, el tribunal prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio. A su vez, al actuar de ese

modo, y sostener que el despido se produjo por el incumplimiento de obligaciones laborales a cargo de la trabajadora, el superior tribunal no solo afectó el derecho de defensa de la recurrente sino que convalidó la decisión sobre el fondo del asunto, dejando firme una interpretación de la ley 23.592 que frustra el remedio federal invocado y la garantía de igualdad y no discriminación (14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc. 22, Constitución Nacional).

En su presentación ante el superior tribunal, la recurrente había individualizado con claridad que la exégesis de la ley 23.592 efectuada por la cámara del trabajo no se ajustaba a las reglas de la sana crítica racional, los convenios 111 y 158 de la OIT y la jurisprudencia del superior tribunal sobre el derecho a la no discriminación. Alegó también que se había desnaturalizado el propósito de la ley y desconocido los estándares probatorios estipulados en la LCT y en normativa procesal. En particular, como se dijo, destacó que el tribunal laboral había interpretado la ley 23.592 de forma tal que para que exista discriminación debe surgir un trato desigual entre circunstancias idénticas, en un marco en el cual se pueda comparar la situación de unos —los excluidos— con la de otros —aquellos a quienes se concede o reconoce el derecho—. De ese modo, afirmó, había partido de una premisa falsa que la obligaba a demostrar que a otro profesor se le toleró mantener una relación sentimental con un exalumno con el que tuviera una diferencia de edad, imponiéndole una prueba diabólica. Remarcó que la verdadera causa del distracto fue el hecho concreto de su aparición pública en un programa televisivo, donde se ventiló su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa aquí demandada. Puntualizó que en razón de ello le fue impedido ejercer su derecho constitucional a elegir pareja y expresarlo libremente.

En este contexto, al rechazar el recurso local, el máximo tribunal provincial no abordó suficientemente los agravios formulados por la actora (Fallos: 339:290, "S., D."; y 328:3067, "Lloveras") y mediante la invocación

de una fórmula dogmática sostuvo que las alegaciones de la recurrente respecto de la violación de derechos y garantías constitucionales prescindieron de los presupuestos fácticos que rodearon el despido, respecto de lo cual valoró, en particular, el supuesto incumplimiento de las obligaciones laborales a cargo de la actora, y la oferta que le efectuara la escuela de conservación de la relación laboral con otra modalidad de tareas.

Esta postura del tribunal, en mi entender, desconoce los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio en los términos de la ley 23.592, que debe ser interpretada en consonancia con las normas constitucionales concordantes (Fallos: 308:647, “Municipalidad de Laprida”, considerando 8°), tales como el artículo 16 de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad (Fallos: 334:1387, “Pellicori”, considerando 6°; 332:433, “Partido Nuevo Triunfo”, considerando 6°, y 333:2306 “Alvarez”, considerando 5°).

En primer lugar, el tribunal soslayó considerar que existía un planteo serio sobre la existencia de una conducta discriminatoria del empleador, basado en que la desvinculación laboral fue simultánea a la difusión pública de la relación sentimental de la actora con un exalumno de la escuela y a las reacciones negativas que este hecho provocó en la comunidad educativa. Al decidir de ese modo, a su vez, *el quo* omitió ponderar que cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en la valoración de aspectos de su vida privada que no guardan relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo, puede configurar un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592.

En efecto, el segundo párrafo del artículo 1 de la ley 23.592 dispone que entre los actos discriminatorios “se considerarán particularmente” aquellos basados en una serie de motivos tales como la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica,

condición social o caracteres físicos. La norma enumera algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo, no son taxativas pues, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos, no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley. Así, todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo en cuestión.

En esa línea, la norma contempla las acciones discriminatorias basadas en la ponderación negativa de conductas, hábitos, sentimientos o creencias, estado de salud, apariencia física, condiciones o características personales o formas familiares, que integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja y que, por tal razón, se encuentran reservadas a su fuero personal y deben quedar inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares (art. 19, Constitución Nacional; art. 11, CADH; Fallos: 338:556, "D., M. A.", considerandos 19° y 20°; y 308:2268, "Sejean", voto de Enrique Santiago Petracchi, considerando 14° y sus citas; Corte IDH, "Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) vs. Costa Rica", sentencia del 28 de noviembre de 2012, párrs. 142-143). Estos aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, *prima facie*, acarrear consecuencias jurídicas en la relación de empleo.

En tal sentido, cabe recordar que la LCT, desde su sanción, 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 (arts. 172, 178, 180 a 183, entre otros, dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos CNT 57589/2012/1/RH1, "Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera

Santa Cruz S.A. s/ despido”, del 13 de noviembre de 2017). Esas disposiciones pretenden evitar que la empresa someta a su propio juicio el proyecto de vida de quien trabaja bajo su dependencia económica, o le imponga paternalmente modelos o estereotipos de conducta pues, por más amplia que resulte la autoridad del empleador, las facultades de dirección deben ejercitarse con carácter funcional y la actividad de la empresa no puede utilizarse como excusa para la anulación de derechos constitucionales (arts. 65 y 68, LCT y Fallos: 333:2306, “Álvarez”, considerandos 7° y 10°).

Lo expresado no implica desconocer la existencia de pautas éticas de conducta y deberes específicos para quienes prestan servicios en el ámbito educativo (v. arts. 67, segundo párrafo f), y 68 de la Ley 26.206 de Educación Nacional), pero la definición del alcance de esos deberes en un caso concreto es una labor que le corresponde realizar al juez, según las constancias probadas de la causa.

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

En segundo lugar, el tribunal omitió ponderar que, de forma sostenida, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha señalado que la regla interpretativa para establecer si en un caso existe trato discriminatorio no consiste en la realización de un examen comparativo referencial, sino en establecer si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable. Ello implica evaluar si ese trato persigue fines legítimos y si es un medio adecuado para alcanzar los fines perseguidos (dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos S. 932 XLVI, “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva S.R.L.

y otros s/ amparo", del 24 de junio de 2013, resuelto de conformidad por esa Corte; y Fallos: 332:433, "Partido Nuevo Triunfo", considerando 6° y sus citas).

Cuando se trata de un despido potencialmente discriminatorio, como el caso de autos, ese examen conduce a indagar en la relación que media entre los aspectos de la esfera privada de la personalidad, valorados como antecedentes del distracto, y la prestación laboral que emerge del contrato en función de la organización del trabajo en la empresa. En particular, el tribunal debió examinar si, mas allá de que la empleadora no hubiere expresado la causa de la desvinculación de la actora, el despido pudo haberse producido como resultado directo de la difusión pública del vínculo afectivo entre aquella y un exalumno, mayor de edad, que no tenía a esa fecha nexo alguno con el establecimiento escolar, y si, en tal caso, una decisión basada en esos motivos, tenía una justificación objetiva y razonable.

En ese marco, el *a quo* debió merituar que la escuela accionada no argumentó que la difusión pública de esa relación pudiera afectar de manera directa e inmediata las obligaciones propias de la actividad laboral que prestaba la actora, más allá de la mención genérica a las repercusiones negativas que esta relación habría causado en la comunidad educativa y que bien podrían responder a otros factores, extraños a la actividad pedagógica, e influenciados por estereotipos, como la diferencia de edad entre ambos y el hecho de que se tratara de un exalumno de la escuela.

En consecuencia, a la luz del alcance de las garantías constitucionales en juego, el tribunal debió analizar si en el *sub examine* existió alguna circunstancia que justifique, de manera razonable, una intromisión o restricción de la esfera de privacidad de la trabajadora.

Por último, el tribunal superior hizo caso omiso de los estándares probatorios en la materia. Al respecto, la Corte Suprema ha señalado que cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la

relación de empleo, dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, 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, 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 (Fallos: 334:1387, "Pellicori"; considerandos 6° y 11° y 337:611, "Sisnero", considerando 5°).

Esta pauta no fue aplicada por el tribunal *a quo* ni por la cámara laboral, pese a que se tuvo por acreditado que la desvinculación se había producido de forma concomitante con la difusión pública de la relación, y luego de que la empleadora comunicara a la actora las repercusiones negativas de ese hecho en la comunidad escolar e hiciera gestiones para cambiarla de tareas. Es decir, en circunstancias que verosíblemente podían tener un móvil discriminatorio.

Ese era en mi entender el criterio probatorio que correspondía aplicar en el caso, en lugar de imponerle a la trabajadora, sin sustento legal alguno, la carga de acreditar que el trato recibido fue disímil del que la empleadora le habría otorgado a otros empleados en las mismas circunstancias. La imposición de esa prueba resulta absurda, no sólo porque es improbable que la actora pueda acreditar una situación idéntica a la suya, sino además porque si la conducta impugnada expresara una política de la institución dirigida a inmiscuirse por igual en aspectos de la vida íntima de todos los docentes y preceptores de la escuela, nada de ello alteraría su eventual naturaleza discriminatoria.

En conclusión, en el caso media relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 15 de la ley 48), en tanto la sentencia cuestionada no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas, tornando inefectiva la tutela

antidiscriminatoria que establece la ley federal (Fallos: 334:1387, cit, especialmente considerandos 3º, 4º, 5º y 11º).

-IV-

Por lo expuesto, estimo que corresponde hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia y restituir las actuaciones al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo expresado.

Buenos Aires, 11 de marzo de 2019.

ES COPIA

VÍCTOR ABRAMOVICH

  
ADRIANA N. MARCHISIO  
Subsecretaria Administrativa  
Procuración General de la Nación



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

## Corte Suprema de Justicia de la Nación

Recurso de queja interpuesto por **Graciela Edith Caminos**, representada por el **Dr. Ernesto Barrera Scholtis**.

Tribunal de origen: **Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba**.

Tribunal que intervino con anterioridad: **Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba**.