



**EL DESPIDO DISCRIMINATORIO COMO FORMA DE  
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: UN ENFOQUE DE  
GÉNERO**

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

**ABOGACÍA**

**NOTA A FALLO**

**CANDELA GURUCHAGA**

**2024**

### **DEDICATORIA:**

**Agradecimiento especial al trabajo de la facultad y docentes que me han brindado sus conocimientos, me han motivado y guiado en el desarrollo de mi carrera, agradezco su invaluable sabiduría que me han ayudado durante mi formación académica.**

**A mi familia y amigos por su constante apoyo y aliento en esta etapa importante de mi vida.**

**En especial a mis padres, por su confianza, sacrificio y dedicación que han sido fundamentales para que pueda superar los desafíos y adversidades que he enfrentado en el camino. Gracias mamá y papá por estar a mi lado en todo momento y ser mi mayor inspiración. Estaré eternamente agradecida por todo lo que hicieron por mí.**

**Los amo infinitamente.**

**Agradezco también a mi gato Cuqui por ser mi fiel compañero durante toda la carrera, su presencia reconfortante ha hecho más llevaderas las largas horas de estudio y me ha acompañado en cada paso del camino, gracias por ser mi apoyo incondicional y llenar de alegría mis días de estudios.**

**Sin ustedes, este logro no hubiera sido posible. ¡Gracias por creer en mí!**

**Tema elegido:** Perspectiva de género en el ámbito laboral. Juzgar con perspectiva de género.

**Sumario:** I.- Introducción - II.- Aspectos procesales a) premisa fáctica b) historia procesal c) resolución de la CSJN - III.- Ratio Decidendi - IV.- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - V.- Postura del autor – VI.- Conclusión. VII - Referencias doctrinales.

### ***I.- Introducción.***

En el presente análisis del fallo dictado por la “Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos, “CAMINOS, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, sentencia del 10 de junio de 2021”. Resuelve un despido efectuado a una preceptora del colegio a raíz de la divulgación televisiva que se dio respecto a su relación íntima con un ex alumno de la institución.

Se ve reflejado un problema de naturaleza axiológica, ya que, desde una parte, la actora, sostiene que es un despido discriminatorio en los términos establecidos en el Art 1 Ley 23.592. Como también, el principio de privacidad. Mientras que desde la parte demandada alega que su decisión está enmarcada en el derecho constitucional de despedir. (desvinculación de la empleadora)

Es importante defender la perspectiva de género en un fallo ya que busca garantizar igualdad y la no discriminación de género en el ámbito jurídico. Al incorporar perspectiva de género en un fallo, se busca analizar como las normas y decisiones legales pueden afectar de manera desproporcionada a las mujeres y otros grupos vulnerables.

## ***II.- Cuestiones Procesales.***

### ***a) Premisa Fáctica.***

Los hechos centrales de este fallo sucedieron en la ciudad de Córdoba el día 18 de mayo de 2009, cuando la actora, la señora Caminos Graciela Edith, preceptora del Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, es despedida de su puesto de trabajo luego de que apareciera en el programa televisivo “Operación triunfo” donde allí comenta sobre su relación sentimental con un exalumno de la institución. En consecuencia, la actora inicia acciones legales en contra del colegio, solicitando la reubicación de su puesto como preceptora, ya que la misma, manifiesta que su despedido se trata de un hecho discriminatorio en los términos del art.1° de la ley 23.592. Dado que afirma que la verdadera causa del distracto fue la aparición pública en un programa televisivo en el que se contó su relación sentimental.

En contraposición, el instituto demandado sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo, afirma de todos modos que no se trató de una decisión discriminatoria por diversas razones; se le venía señalando desde hacía tiempo en distintas ocasiones y desde distintos sectores 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 señaló que evitaba presentar los casos de alumnos con problemas al gabinete psicopedagógico demostrando un grado de sobreprotección. Según el propio colegio, la desvinculación obedeció a una combinación de motivos.

***b) Descripción de la historia procesal.***

Como primera instancia, La Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba, no hizo lugar a la demanda de Graciela Edith Caminos que solicitaba la declaración de nulidad del acto que extinguió el vínculo laboral. En consecuencia, de esta decisión, la actora interpone recurso de casación que fue resuelto por el Tribunal Superior de Córdoba; El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba declaró formalmente inadmisibile el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de Cámara. Rechazó la demanda interpuesta por la actora. En consecuencia, se interpone recurso extraordinario para acudir a la CSJN.

***b) Resolución del tribunal.***

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, resuelve hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia de primera instancia y restituir las actuaciones al tribunal de origen para quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo expresado.

***III.- Ratio Decidendi.***

En este apartado analizaremos los argumentos en el que se basó la CSJN para tomar su decisión final. Sostienen que el modo de resolver del tribunal a quo omitió por completo tratar el planteo de la actora y, por lo tanto, es arbitrario. Eso es 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 vinculo 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 el programa televisivo en el que se hizo pública su relación con un ex alumno, a la sazón mayor de edad no puede conducir - ni directamente ni previamente 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 constancia 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 (Fallo 334:1387 ,“Pellicori”).

Además, destaca que la facultad constitucional de la empleadora para despedir sin causa tiene límites en la Ley 23.592, que prohíbe la discriminación. Si se denuncia una circunstancia prima facie discriminatoria como determinante del despido, el empleador tiene la carga de probar que dicha circunstancia no fue el motivo del despido o que es ajena a toda discriminación.

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. Esto también es dogmático y omite tratar adecuadamente el planteo de la actora.

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 discriminatoria, la actora logro probar que no lo fue. El tribunal a quo omitió examinar ese punto.

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

#### *IV.- Análisis crítico del fallo.*

##### *IV.1.- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.*

En virtud del problema demostrado en el presente fallo, las normas jurídicas que se vieron problematizadas fueron entre otras, el despido discriminatorio.

El art. 172 de LCT establece la prohibición de trato discriminatorio, indicando: “La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor (LCT, art. 172).

En el fallo “Álvarez”, el cual se rige como uno de los antecedentes más importantes de la década en materia de despidos discriminatorios. Partimos de la base de que esta sentencia consagra de manera definitiva a la ley citada en el ámbito de las relaciones laborales entre privados. Norma que hasta entonces no era de aplicación por los tribunales ordinarios en materia de despidos. Su utilización se da en esta materia, pero no a los fines de agravar las indemnizaciones del distracto sino para exigir la reinstalación en el puesto laboral a aquel trabajador denigrado.

Cuando nos referimos a que juzgar con perspectiva de género en el ámbito laboral es fundamental y este caso, Fappiano (2020) muestra la necesidad de que los casos que lleguen a los tribunales sean abordados con perspectiva de género. Jueces y juezas tienen la obligación de fallar con una perspectiva que comprenda que la mujer ha sido históricamente violentada por motivos de género. La discriminación por motivos de género es una violencia.

Poyato Matas Gloria (2022) “La discriminación arraigada en ilusiones cognitivas irracionales ha mutado y se ha adaptado al mundo democrático, haciéndose inmune a la ley. Los estereotipos ayudan a justificar las desigualdades de género. El sistema judicial no es consciente del impacto negativo que percepciones y prejuicios de género tienen en la forma de impartir justicia. Las decisiones judiciales, informadas por creencias y mitos

preconcebidos, en lugar de hechos, pueden tener consecuencias perjudiciales y peligrosas, negando el acceso a una justicia equitativa y libre de prejuicios. Hacer real el principio de igualdad, no permite neutralidad. Las posibles barreras necesitan ser identificadas y eliminadas para permitir juzgar con esta perspectiva, como criterio judicial de referencia, aquellos casos en que se comprometan relaciones asimétricas o estereotipos de género.” También puntualiza que juzgar con perspectiva de género no es una tarea sencilla pero que es sumamente importante, desarrolla una nueva metodología para juzgar con perspectiva de género, cuyo objetivo es ayudar a quien se enfrenta en su trabajo diario con la responsabilidad crucial de impartir justicia efectiva, informada por estándares y legislación nacional e internacional. La justicia real y judicial no caminan mano a mano.

Durante el análisis excautivo del fallo hemos visto con claridad cómo se limita los derechos de una persona por circunstancias ajenas a ella, como raza, religión, sexo, condición social, características físicas. Según Otero (2022), uno de los derechos fundamentales que ha experimentado una mayor transformación en la actualidad es la prohibición de la discriminación, basada en el respeto a la dignidad de las personas y en la búsqueda de una sociedad más justa y humana. Esto se ha logrado gracias a la incorporación de principios fundamentales que nos ayudan a interpretar las normas, como el principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución, que establece que todos los habitantes son iguales ante la ley: “la Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: No hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. la igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.” (Constitución Nacional, 1994, art. 16)

Además, a nivel internacional contamos con principios de no discriminación que proclaman derechos y libertades para todas las personas, (DUDH, 1948, art. 2), así como convenios de la OIT que abordan la discriminación en el empleo y la ocupación, como los convenios 111 y 158 (OIT, 1958). La convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW 1979) es considerada como el principal instrumento internacional de derechos humanos para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación contra las mujeres. Establece una serie de principios y obligaciones para los

Estados parte, con el objetivo de garantizar la igualdad de género en todas las esferas de la vida, incluyendo el ámbito laboral, estos principios han jugado un papel fundamental en las resoluciones judiciales relacionadas con casos de discriminación en los últimos tiempos.

Un precedente destacado es "Pellicori" (CSJN, Fallo: 334:1387, 2011), en el cual el tribunal hizo referencia por primera vez a los fundamentos de la DUDH, acuerdos y tratados de derecho internacional, resaltando que el alcance de la ley 23.592 depende de su interpretación y debe ser entendida como un reflejo de la "exigencia internacional" para evitar la discriminación. Sin embargo, en el caso analizado por la Cámara (Sala 4 Cámara de Trabajo-Sec. 8, Sentencia nro: 200, 2014), expresó que no existía discriminación a menos que se demostrara un trato desigual en "igualdad de circunstancias" o sobre "bases igualitarias". Se argumentó que no cualquier acto que vulnere derechos fundamentales da lugar a la aplicación de la ley 23.592, ya que ese no es el propósito de la norma. Gatti (2015) sostiene que no permitir la invocación de la ley 23.592 a un trabajador afectado por un despido discriminatorio constituiría una discriminación jurídica inadmisibles, ya que todos tenemos el derecho fundamental a no ser discriminados. Es importante tener en cuenta que el trabajo es un derecho reconocido por la Constitución Nacional (1994, arts. 14 y 14bis) y cuenta con diversas leyes y principios que lo protegen. En el art. 14 bis, la CN manda a proteger a los trabajadores contra el despido arbitrario. La Constitución Nacional "no puede proteger 'contra' de otra manera que estableciendo un marco de juridicidad y sus puntos de ruptura que aparecen como lo antijurídico. Por lo tanto, aquello contra lo que la Constitución protege (en el caso, el despido arbitrario) es por definición antijurídico. "Para que la norma aplicable al despido arbitrario pueda ser reconocida como perteneciente al sistema constitucional, ella debe proteger contra éste""[6].

A demás, el autor Scarramberg, J (2019) aborda el tema de la discriminación de género en el ámbito laboral y como las instituciones pueden influir en esta problemática. El autor comienza destacando la persistencia de la discriminación de género en el mercado laboral, a pesar de los avances en igualdad de género en otros ámbitos de la sociedad. Señala que las mujeres siguen enfrentando barreras y desigualdades. El autor destaca la importancia de que las instituciones reconozcan y aborden estas discriminaciones de género de manera

activa y sistemática. Propone que se implanten políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género para el personal y la creación de mecanismos de denuncia y protección contra el acoso y la discriminación laboral.

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

El problema central de este fallo radica en un despido discriminatorio por parte de la institución, por varias razones, una de ellas es que fue un despido incausado y puede tomarse por discriminatorio, esto importa una carga para el trabajador de acercar indicios de discriminación a la causa y para el empleador de expresar los motivos que tuvo para la extinción y probar que no tuvo intención de discriminar.

La verdadera causa fue su aparición pública comentando su relación sentimental. Cabe aclarar que si esa relación procedía desde la época cuando el joven era alumno y menor de edad quizás pudo haber sido cuestionable, pero si la actora no fue sancionada tempestivamente, luego no puede ser objeto de sanción alguna, cuando ya no hay relación de alumno- escuela y se trata de un mayor de edad.

De todos modos, lo expresado no implica desconocer la existencia de pautas éticas de conducta y deberes específicos para aquellos que trabajan en el ámbito educativo, pero la definición del alcance de esos deberes en un caso concreto es una labor que le corresponde realizar al juez.

La institución sostuvo que “se le venía señalando desde hacía tiempo, en distintas ocasiones y desde distintos sectores, que debía tener más cuidado y sobriedad en el estilo de sus relacionamientos con los alumnos, su vestimenta e incluso salidas fuera del colegio con los mismos” pues no guarda relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo de dicha institución. No obstante, la institución no enfatiza en que fuese un despido causado por una injuria a cargo de la actora, sino que defiende su decisión extintiva en la libertad de contratar y su consecuente posibilidad de despedir.

La Corte indica como argumento que la propia demandada reconoce que existen cuestiones sobre el comportamiento de la preceptora que han sido tomadas en cuenta a la hora de despedirla. Todos esos “comportamientos” que señala la demandada tienen una raíz discriminatoria por género. Continuando con estas premisas puedo entender que tanto la Cámara en lo laboral que falló en primera instancia en el caso de Graciela Edith Caminos como el Tribunal Superior que desestimó su apelación no contemplaron la génesis u el motivo del reclamo de la actora que es el primer paso en la reconstrucción fáctica de una situación de hecho jurídica, y así lo entendió también la Suprema Corte.

La desvinculación laboral de la actora, simultánea a la difusión pública de la relación sentimental con un exalumno de la escuela, es un claro indicio de una distinción peyorativa.

Esa cercanía temporal genera per se la sospecha que la extinción contractual decidida por la demandada constituye una represalia frente a la decisión de la actora de hacer pública su elección de pareja. La Ley 23592 se aplica a las relaciones laborales privadas, como lo reconoció la decisión unánime de la CSJN. Los motivos considerados discriminatorios que esa ley menciona son sólo enunciativos. Allí puede caber la obstrucción al derecho a elegir pareja y de expresarlo libremente, la Corte Suprema logró demostrar que el despido resulta motivado en aspectos de su vida privada por lo tanto es injusto. La quo convalido una interpretación irrazonable de esta norma, al afirmar que para tener 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. Conforme esta exegesis 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, es importante destacar que se le impuso la carga de probar la discriminación cuando correspondía al empleador desvirtuar sospecha planteada a raíz de la inmediatez entre su aparición televisiva y la extinción del vínculo laboral. En estos casos, de discriminación o acoso laboral, la carga de la prueba recae siempre en el demandado.

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.

Dicho esto, considero que los argumentos presentados por el máximo tribunal son suficientes y correctos. Estamos frente a un problema jurídico axiológico en el cual la empleadora alega el principio de libertad de contratación, mientras que la parte actora sostiene que se está violando el principio de privacidad y que esto constituye un despido discriminatorio. La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha respaldado los argumentos de la parte actora, ordenando el reintegro de la empleada a su puesto de trabajo y sosteniendo que la vida privada de la actora no puede ser motivo de despido sin incurrir en discriminación.

De todos modos, es necesario seguir trabajando en la eliminación de prácticas discriminatorias y promover entornos laborales equitativos.

#### ***VI.- Conclusión.***

Como modo de cierre, es de suma importancia lo estudiado y analizado de este fallo, ya que muestra con claridad como en nuestro país, se ve continuamente despidos discriminatorios injustificados por motivos de género, por diversas causas, en este caso, por comentar su vida privada. Es primordial darles atención y consideración a los despidos discriminatorios basados en comentarios sobre la vida privada de una persona.

Estos despidos violan los derechos individuales y sociales de los trabajadores, así como también pueden afectar su dignidad y bienestar emocional. Además, estos despidos van en contra de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación que deben regir en cualquier sociedad justa y democrática. Por lo tanto, es esencial que se tomen medidas legales y se promueva una cultura de respeto y tolerancia en el ámbito laboral para prevenir y sancionar este tipo de conductas discriminatorias.

## **VII.-Referencias bibliográficas.**

### **VII.1. Doctrina**

**Fappiano, O. L.** (2020) *Juzgar con perspectiva de género*. Pautas dadas por la Corte Suprema de justicia de la Nación. Publicado en LA LEY 01/12/2020, 01/12/2020, 6. CITA ONLINE AR/DOC/3719/2020.

**Gatti, A.** (2015). Manual del derecho del trabajo. Buenos Aires, AR: BdeF.

**Otero, L** (2022). La prohibición de discriminación laboral. *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, 4, 265-280.

**Poyato Matas Gloria.** (2022) *Un método manejable para juzgar con perspectiva de género en el orden de lo social*.

**Scarramberg, J.** (2019) *Discriminaciones laborales, instituciones y género*.

### **VII.2. Jurisprudencia**

**Corte Suprema de Justicia de la Nación**, “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-actora-causa-caminos-graciela-edith-colegio-instituto-nuestra-senora-loreto-despido-fa21000134-2021-06-10/123456789-431-0001-2ots-eupmocsollaf>

**Corte Suprema de Justicia de la Nación**. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” con fecha 15 de noviembre de 2011. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia>

**Corte Suprema de Justicia de la Nación** "Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud SA s/acción de amparo" con fecha 7 de diciembre de 2010.

### **VII.3. Legislación**

*Asamblea General de las Naciones Unidas.* Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución 217A [III] (1948), París.

*Asamblea General de las Naciones Unidas (1979)* “CEDAW. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. “

*Constitución de la Nación Argentina.* [Const.] (1853). Reformada 1994.

*Constitución de la Nación Argentina* (1994, arts. 14 y 14bis)

*Congreso de la Nación Argentina.* (23 de agosto de 1988). Actos Discriminatorios. [Ley Nro. 23.592].

*Ley de contrato de trabajo.* Artículo 172.

*Organización Internacional del Trabajo.* [OIT] (1958). Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación. [Convenio 1111].