



SEMINARIO FINAL

Un Paradigma en la Defensa de los Derechos Laborales y la Erradicación de la Discriminación en Argentina"

**"Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de
Loreto s/despido"**

NOTA A FALLO

NOMBRE: FIORELA DEL VALLE SUBACI

LEGAJO: VABG63501

D.N.I.: 38.159.991

TUTOR: HERNAN ALCIDES STELZER

CARRERA: ABOGACIA

FECHA DE ENTREGA: 20/11/2023

SUMARIO: **I.** Introducción **a)** Importancia y relevancia del fallo **b)** Problema jurídico **II.** **a)** Reconstrucción de la premisa fáctica **b)** Historia procesal **c)** Descripción de la decisión del tribunal **III.** Análisis de la Ratio decidendi en la Sentencia **IV.** La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** La postura del autor o de la autora. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias Bibliográficas **a).** Doctrina **b).** Legislación **c).** Jurisprudencia

I. Introducción:

a) Importancia y relevancia del fallo

El fallo que se analiza de "Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido" se centró en el caso del despido de la Sra. Caminos después de su participación en un programa televisivo en el que se mostraba con su pareja, quien anteriormente había sido alumno de la institución en la que ella desempeñaba su rol como preceptora, la diferencia de edad entre ambos era significativa, con 25 años de disparidad.

Dicho caso adquiere una gran importancia al destacar la necesidad apremiante de proteger los derechos laborales y promover la igualdad en el entorno laboral, específicamente, resalta una forma de discriminación encubierta que puede emerger en el contexto de los despidos sin causa justificada. La discriminación laboral es un asunto de fundamental que requiere un abordaje serio y efectivo, y este fallo subraya de manera efectiva la importancia de erradicar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

Vivot, (2000, p.27) dice que “existe discriminación cuando, arbitrariamente, se efectúa una distinción, exclusión o restricción que afecta al derecho igualitario que tiene toda persona a la protección de las leyes”. La sólida comprensión del contexto legal y de los derechos laborales subyacentes en este fallo lo convierte en un hito trascendental para la protección de los trabajadores y la promoción de la igualdad en el ámbito laboral

Se apoya firmemente en la base legal, haciendo referencia al artículo 19 de la Constitución Nacional (en adelante CN), que garantiza la protección de la esfera privada de las personas y su derecho a tomar decisiones privadas que no afecten a terceros, esta base legal es de una importancia crítica, ya que subraya la ilegalidad de cualquier intromisión indebida por parte del empleador en la vida privada de los empleados. Al

enmarcar el fallo en este contexto constitucional, se refuerza de manera significativa la argumentación en contra de la discriminación laboral basada en la vida personal de los trabajadores.

La relevancia de este fallo radica en su relación directa con la protección de la esfera privada de los trabajadores y la clara delimitación de los límites que deben respetar los empleadores en cuanto a la interferencia en la intimidad de su personal. Este tema guarda una estrecha correspondencia con los principios de no discriminación establecidos en el art. 1 de la Ley 23.592, el cual, abarca una amplia gama de motivos discriminatorios, la conexión entre estos principios legales y el fallo demuestra la relevancia crítica del caso en el contexto más amplio de la legislación laboral y la promoción de entornos laborales justos y equitativos.

b) Problema jurídico:

En el fallo seleccionado, se identificó un problema jurídico de tipo axiológico, este conflicto surgió a raíz de la decisión tomada por el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, que rechazó la demanda presentada por la actora en su intento por obtener la declaración de nulidad del acto de terminación de su relación laboral. Este dilema se centra en la posibilidad de que cualquier restricción al derecho de un empleado a trabajar, motivada por la evaluación de aspectos de su vida privada que carecen de relevancia para las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pueda constituir un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592, que sanciona la discriminación en Argentina.

De acuerdo con la doctrina, se presenta una contradicción axiológica cuando la solución que el sistema jurídico otorga a un caso indica, en virtud de ciertas pautas valorativas, que otro caso debería recibir una solución diferente a la prevista por el sistema (Nino, 2003, p. 278). En este contexto, el conflicto se manifiesta en la confrontación entre el derecho constitucional de despedir, que respalda a la parte demandada, y los derechos a la no discriminación y a la igualdad de trato, amparados por la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT).

Guastini (2007, p. 363), señala que los conflictos entre principios constitucionales tienen características específicas, como que son conflictos entre normas que emanan en

el mismo momento, entre normas que tienen el mismo estatuto formal y posición jerárquica, y son conflictos "en concreto y además, son conflictos parciales bilaterales. Estas particularidades hacen que los conflictos entre principios constitucionales no puedan resolverse mediante los criterios estándar de solución de conflictos, como el criterio "lex posterior" o el criterio "lex superior".

Por lo tanto, este conflicto se convierte en un desafío jurídico fundamental, ya que implica la necesidad de equilibrar el derecho de un empleador a despedir con los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación de los trabajadores en su lugar de trabajo. La función principal de este dilema legal radica en la confrontación de fundamentos esenciales o relevantes que deben determinar si el despido de la empleada fue discriminatorio o no y si se vulneraron los derechos constitucionales, como el derecho al trabajo (artículo 14 de la Constitución Nacional), el derecho a la igualdad (artículo 16 de la Constitución Nacional) y el derecho a la no discriminación, protegido por el artículo 1 de la ley 23.592.

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

a) Reconstrucción de la premisa fáctica:

El caso en cuestión involucra a una preceptora que fue destituida de su puesto de trabajo después de su aparición en un programa televisivo denominado "Operación Triunfo". En dicho programa, se la mostraba como la pareja de un participante de 19 años, quien anteriormente había sido alumno de la institución donde ella desempeñaba sus labores como preceptora, la diferencia de edad entre ellos superaba los 25 años, lo que generó una profunda preocupación en la comunidad educativa.

b) Historia procesal:

La parte demandada argumentó que la desvinculación de la preceptora se debió a una combinación de motivos que podrían considerarse incumplimiento de obligaciones laborales, dado que existen pautas de conducta cuyo cumplimiento el empleador puede legítimamente exigir.

Durante un período previo al despido, diversas instancias dentro de la institución, como la dirección, los representantes legales e incluso sus compañeros, habían advertido

en repetidas ocasiones que la relación de la preceptora con los alumnos no era la adecuada. Se le solicitó en varias ocasiones que mantuviera un comportamiento cuidadoso y moderado en su relación con los alumnos, tanto dentro como fuera de la institución y también se hizo hincapié en su forma de vestir.

Además, antes de tomar la decisión de despedirla, se le propuso un cambio en sus responsabilidades laborales y una modalidad de trabajo diferente, sin embargo, la preceptora no aceptó estas propuestas ni se comprometió a modificar su forma de relacionarse con los alumnos, tal como se le había solicitado. Como consecuencia, la parte demandada optó por poner fin a su contrato de trabajo.

c) Descripción de la decisión del tribunal:

La demanda se presentó ante la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba, donde la actora buscaba que se declarara la nulidad de la terminación del vínculo laboral, sin embargo, esta solicitud fue rechazada en primera instancia. En esta etapa, la cámara consideró que no se había configurado un posible caso de despido discriminatorio según lo establecido en el artículo 1 de la Ley 23.592 sobre actos discriminatorios.

En desacuerdo con la sentencia de primera instancia, la actora presentó un recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, argumentando que no se había respetado su derecho a elegir libremente a su pareja. Sin embargo, el TSJ también rechazó este recurso.

Posteriormente, la actora presentó un recurso extraordinario federal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La CSJN, luego de considerar el dictamen del Procurador General de la Nación, aceptó el recurso y revocó la sentencia apelada y esta decisión se basó en el argumento de que la carga de la prueba en este caso debía recaer en la parte demandada, quien debía demostrar que no había habido discriminación. Esta resolución marcó un cambio significativo en el curso del caso y respaldó la posición de la actora.

III. Análisis de la ratio decidendi

La CSJN llevó a cabo un minucioso análisis de los argumentos presentados por ambas partes en este caso, en primer lugar, se observó que el tribunal de primera instancia (a quo) pareció apartarse de reconocer el acto discriminatorio experimentado por la parte

actora. Esto se debió a la evidente relación causal entre el momento en que se transmitió el programa televisivo en el que la actora aparecía con su pareja y la secuencia de eventos que condujo a la propuesta de nuevas tareas por parte del empleador y, posteriormente, a la terminación de su contrato laboral. La proximidad temporal entre la exposición mediática y la decisión del empleador de modificar su rol y, finalmente, de despedirla, sugiere fuertemente que la divulgación pública de su relación amorosa desempeñó un papel en la resolución de su vínculo laboral.

Por otro lado, el TSJ no abordó adecuadamente la cuestión de si la desvinculación fue motivada por reiteradas faltas, como alegaba la empleadora, era responsabilidad del TSJ determinar si la actora había incurrido en un comportamiento inapropiado en el trabajo que justificara su despido independientemente de su relación amorosa, sin embargo, el tribunal omitió este análisis crucial, lo que generó incertidumbre sobre si la relación amorosa era el único factor que contribuyó a la decisión del empleador.

En su decisión, la CSJN también abordó el tema de la facultad constitucional del empleador de rescindir contratos laborales sin causa justificada, si bien esta facultad es reconocida, la misma está sujeta a limitaciones establecidas por la Ley 23.592 sobre actos discriminatorios. La CSJN enfatizó que esta facultad no puede ser utilizada como un pretexto para encubrir un trato discriminatorio. En otras palabras, el derecho de un empleador a rescindir un contrato laboral debe ejercerse dentro de los límites de la legislación antidiscriminatoria, en este caso, la CSJN consideró que la relación amorosa de la actora fue el factor determinante en su despido, lo que constituyó un acto discriminatorio en violación de la ley.

Además, la CSJN señaló que la carga probatoria recaía sobre la parte actora, quien debía demostrar que su despido se encuadraba en un acto discriminatorio, sin embargo, en casos de presunta discriminación laboral, corresponde al demandado probar que la decisión de terminar el contrato se basó en motivos objetivos y razonables ajenos a toda discriminación. La parte demandada no pudo demostrar que existían razones válidas y no discriminatorias para su despido.

En última instancia, la CSJN revocó la sentencia del TSJ al considerar que la desvinculación laboral de la actora efectivamente se encuadraba en un acto discriminatorio y que vulneraba su derecho a la estabilidad laboral. Este fallo resaltó la importancia de hacer prevalecer el principio antidiscriminatorio por encima de las

normativas relativas al despido, y subrayó que la parte demandada no pudo demostrar lo contrario en este caso.

IV. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Cuando una persona trabaja en relación de dependencia y se vincula jurídicamente a través de un contrato laboral con su empleador, se generan recíprocamente relaciones de derecho y obligaciones. En este vínculo jurídico, se pretende que exista igualdad de trato, estableciendo directivas para que se cumplan (art. 81 LCT). Sin embargo, no siempre se aplican estas directivas correctamente (Samuel, 2017, p. 17).

El art. 14 bis de la Carta Magna dispone, dentro de una cláusula de abrigo general al trabajo, que las leyes asegurarán la estabilidad del empleado público. A diferencia de lo que ocurre con otras garantías y derechos también consagrados en el texto de la Constitución Nacional, el mencionado precepto goza de tanta claridad, que habilita prescindir de métodos exegéticos distintos a la literalidad de la norma para aprehender la voluntad del legislador (Zappino Vulcano, 2020).

Conforme a la explicación proporcionada por Grisolia (2016), el despido se configura como un mecanismo que pone fin al contrato laboral, representando la terminación del acuerdo que vincula al trabajador y al empleador. En virtud de este acuerdo, ambas partes acuerdan un intercambio en el que el trabajador ofrece su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración justa por parte del empleador.

Este fallo se apoya firmemente en el artículo 19 de la Constitución Nacional, que garantiza la protección de la esfera privada de las personas. Esto subraya la ilegalidad de cualquier intromisión indebida por parte del empleador en la vida privada de los empleados. La relación entre el fallo y esta base legal refuerza significativamente la argumentación en contra de la discriminación laboral basada en la vida personal de los trabajadores.

Vivot (2000) define la discriminación laboral como un acto arbitrario que se manifiesta cuando se efectúa una distinción, exclusión o restricción que afecta el derecho igualitario de toda persona a la protección de las leyes. En este contexto, el fallo ilustra la

importancia de erradicar la discriminación encubierta en el ámbito laboral, en este caso, basada en la vida personal de la trabajadora.

En la doctrina de derechos laborales, la discriminación laboral se define como un trato desigual o injustificado en el lugar de trabajo basado en características personales irrelevantes. Ghirardi (2004) destaca que la discriminación a menudo surge de la inobservancia de principios lógicos, como el principio de razón suficiente. Esta noción sienta las bases para la apreciación de casos de discriminación laboral en la jurisprudencia.

En este contexto, es relevante resaltar que la discriminación laboral posee un marco legal internacional y nacional importante, como tratados y convenios internacionales, además de leyes nacionales como LCT N° 20.744 y la Ley antidiscriminatoria N° 23.592. Estas reglamentaciones aluden a la prohibición y sanción de todo tipo de discriminación hacia la persona y su dignidad integral (Pedreira Sanmartino, 2014).

En cuanto a los antecedentes jurisprudenciales, el fallo elegido se inserta en un contexto jurídico sólido y congruente en Argentina, donde varios casos emblemáticos han sentado precedentes fundamentales en la lucha contra la discriminación laboral. Estos fallos arrojan luz sobre la importancia de preservar los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral y refuerzan el principio antidiscriminatorio en el país.

Un caso que se suma al respaldo del fallo Caminos es la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa "Vázquez, Miriam c/ Consejo Provincial de Educación de la Provincia de Santa Cruz s/ demanda contencioso administrativa." Este caso destaca la trascendencia de garantizar la igualdad y prevenir la discriminación en el entorno laboral. La jurisprudencia de la CSJN enfatiza que un empleador no puede utilizar la terminación de un contrato laboral como un pretexto para encubrir actos discriminatorios. Esta sentencia establece que es imperativo demostrar que la decisión de rescindir el contrato se basó en motivos objetivos y razonables, completamente ajenos a cualquier forma de discriminación, de manera consistente con el fallo Caminos.

Otro caso relevante que complementa el fundamento del fallo Caminos es el fallo de la CSJN en el caso "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo." Esta sentencia resalta que el principio de igualdad y la prohibición de discriminación son esenciales en el ámbito laboral, respaldados tanto por tratados

internacionales como por la legislación nacional. La discriminación laboral socava la dignidad de la persona y es inconciliable con los derechos humanos, subrayando aún más la importancia de respetar estos principios fundamentales, en consonancia con el fallo analizado.

Finalmente, la jurisprudencia argentina en el caso "Aldea Cieza Ysabel c/ Buenos Aires Servicios de Salud Basa S.A. y otros s/ juicio sumarísimo," emitida por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, complementa el marco legal que rodea el fallo elegido. En este caso, se estableció que el despido fue discriminatorio, ya que se acreditó que la empleada despedida había participado activamente en reclamos sindicales debido a la falta de pago de salarios. El tribunal basó su decisión en la Ley 23.592 y en tratados internacionales que específicamente prohíben la discriminación en el ámbito laboral, reforzando aún más la defensa de los derechos de los trabajadores en situaciones análogas, en línea con la jurisprudencia del caso Caminos.

V. La postura del autor o de la autora.

El fallo "Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido" representó una postura sólida en la defensa de los derechos de los trabajadores y la erradicación de la discriminación laboral en Argentina. En este caso, el autor reconoció la importancia de la protección de la esfera privada de las personas, respaldándose en el artículo 19 de la Constitución Nacional. Sin embargo, en consonancia con la recomendación del profesor de incorporar un análisis desde el punto de vista del problema jurídico, se profundizó en la idea de que la terminación de un contrato laboral no puede ser un pretexto para encubrir actos discriminatorios basados en la vida personal de la trabajadora.

El fallo Caminos destacó, de manera más detallada, la relevancia de las normativas internacionales y nacionales que prohíben cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, como la Ley antidiscriminatoria N° 23.592 y la Ley N° 20.744. Asimismo, se respaldó al tribunal por reconocer que la sentencia se alineaba con tratados y leyes antidiscriminatorias, fortaleciendo la posición de que cualquier forma de discriminación hacia la persona y su dignidad integral está prohibida y sujeta a sanciones.

En conjunto, respaldo plenamente el fallo, ya que se consideró fundamental para preservar la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral argentino. Además, se destacó que el fallo formaba parte de una serie de decisiones judiciales emblemáticas que habían sentado precedentes esenciales en la lucha contra la discriminación laboral en el país.

VI. Conclusión

El fallo "Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido" representa un firme respaldo a los derechos de los trabajadores y a la eliminación de la discriminación laboral en Argentina. Aunque se reconoce la importancia de proteger la esfera privada de las personas, respaldándose en el art. 19 de la CN, es imperativo profundizar en el análisis desde el punto de vista del problema jurídico.

El problema jurídico central radica en la posibilidad de que cualquier restricción al derecho de un empleado a trabajar, motivada por la evaluación de aspectos de su vida privada que carecen de relevancia para las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pueda constituir un acto discriminatorio en los términos de la Ley 23.592. Este dilema implica la necesidad de equilibrar el derecho del empleador a despedir con los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación de los trabajadores en su lugar de trabajo, como se establece en la Ley de Contrato de Trabajo.

El fallo analizado destaca, de manera más detallada, la importancia de las normativas internacionales y nacionales que prohíben cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. Al respaldar al tribunal por reconocer que la sentencia se alinea con tratados y leyes antidiscriminatorias, se fortalece la posición de que cualquier forma de discriminación hacia la persona y su dignidad integral está prohibida y sujeta a sanciones, contribuyendo así a resolver el núcleo del problema jurídico planteado.

En conjunto, respaldo plenamente el fallo, ya que se consideró fundamental para preservar la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral argentino, al tiempo que subrayó la necesidad de conciliar los derechos del empleador con los derechos fundamentales de los trabajadores, estableciendo así un equilibrio justo y acorde con las disposiciones legales vigentes. Además, se destaca que este fallo forma parte de una serie

de decisiones judiciales emblemáticas que han sentado precedentes esenciales en la lucha contra la discriminación laboral en el país, consolidando un marco legal que garantiza la justicia y la equidad en el ámbito laboral

VII. Referencias bibliográficas

Legislación

Ley 23.592 (1988). Actos Discriminatorios. Honorable congreso de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/norma.htm>

Ley N° 20.744. (1976). Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley N° 24.430 (1994). Constitución Nacional. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Doctrinas

Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel.

Ghirardi, O. (2004). *Los principios lógicos y la doctrina de la arbitrariedad en la jurisprudencia de la CSJN*. Córdoba: Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales.

Grisolía, J. A. (2016) *Manual de Derecho Laboral*. Ed. 7. Buenos Aires: AbeledoPerrot.

Martinez Vivot, J. (2000) *Discriminación Laboral: Despidos Discriminatorio*. Buenos Aires: Universidad del Salvador.

Mendonca, Daniel, ED. (2011) *Compendio de una teoría analítica del Derecho: Alchourrón y Bulygin en sus textos*. Madrid; Barcelona; Buenos Aires.

Nino, C. S. (2003). *Introducción al análisis del derecho*, 2da ed. Buenos Aires: Astrea.

Samuel, O. (2017). *Discriminación Laboral*. (1ª Edición). Buenos Aires: Astrea SRL.

Sanmartino, J. M. (2014) *La discriminación en el empleo y su incidencia en la extinción del contrato de trabajo: Análisis comparativo de la protección brindada en la Argentina y en la Unión Europea*. Revista Derecho del Trabajo. Año III, N° 8. Editorial: Infojus.

Zappino Vulcano, V. (2020). La estabilidad del empleado público. Breves nociones y evolución jurisprudencial. MicroJuris. Cita online: MJ-DOC-15433AR||MJD15433.

Jurisprudencia

CSJN. “Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido.” Sentencia del (10/06/2021). Cita online, SAIJ: FA21000134

CSJN. Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Vázquez, Miriam c/ Consejo Provincial de Educación de la Provincia de Santa Cruz s/ demanda contencioso administrativa:” Sentencia del 29/10/2020. Fallos: 343:1447

CSJN. "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" Sentencia del (7/10/2010). Fallos: 333:2306

CNAT. Aldea Cieza Ysabel c/ Buenos Aires Servicios de Salud Basa S.A. y otros s/ juicio sumarísimo. Cita online: MJ-JU-M-146048-AR|MJJ146048|MJJ146048