



DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DE TRABAJO

Modelo del Caso. Nota a Fallo

DISCRIMINACIÓN LABORAL, GÉNERO, DESPIDOS E INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

**Análisis en el marco de la causa “Caminos, Graciela Edith c / Colegio e Institución
Nuestra Señora de Loreto s/ despido”.**

Alumno: Martín Jorge Lucero

DNI: 27.522.272

Legajo: VABG90367

Tutor: Sofía Díaz Pucheta

CANVAS- Entregable N° 4

Fecha de entrega: 26/06/2022

Autos: “Caminos, Graciela Edith c / Colegio e Institución Nuestra Señora de Loreto s/ despido”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

Fecha: 10/04/2021

Sumario: I. Introducción.- II. Plataforma fáctica, historia procesal y sentencia.- III. Análisis de la *ratio decidendi*.- IV. Antecedentes críticos.- IV. 1 Deberes de los docentes.- IV. 2 La mujer y la discriminación en su ámbito laboral.- IV. 3 El Protocolo San Salvador.- IV.4 Las instituciones como fuentes de discriminación.- V. Postura del autor.- VI. Conclusiones.- VII. Referencias.-

I. Introducción

La discriminación es un hecho que entra en consonancia con los fenómenos de injusticia y de desigualdad. Esto expone el impacto social que tiene la causa a comentar en virtud de que permite observar cómo suelen actuar algunas instituciones tradicionales en materia de género y discriminación por este motivo.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió *in re* “Caminos, Graciela Edith c / Colegio e Institución Nuestra Señora de Loreto s/ despido” (CSJN, 2021). En esta causa se abordó el tratamiento que recibió la actora, Sra. Caminos, por parte del colegio en el cual se desempeñaba como docente luego de que saliera a la luz en el programa televisivo “Operación Triunfo” el vínculo que mantuvo con un exalumno de la institución educativa, de veinte años, que era veinticinco años menor que ella.

El fallo elegido es de suma trascendencia porque en él la Corte Suprema de Justicia de la Nación sentó un precedente muy importante respecto a los actos y conductas discriminatorias en el ámbito laboral. Es muy interesante para analizar porque, como se verá en el derrotero de este comentario, se hallan en juego cuestiones muy importantes para la vida de muchas personas que diariamente padecen situaciones hostiles en su contexto de trabajo, especialmente las mujeres.

Puede señalarse además que se trata de un examen a una causa que permite a futuro y ante casos análogos, dejar sin efecto cualquier tipo de acto discriminatorio cuando éste se funde en un motivo repelido por las normas constitucionales, convencionales o legales como tal. Va de suyo que el despido discriminatorio afecta el derecho fundamental de los seres humanos de no ser discriminados y que ha sido

consagrado por normas constitucionales y convencionales de jerarquía constitucional y supralegal.

En ese orden, conviene poner de manifiesto que el derecho a no ser discriminado lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador —o trabajadora, como en este caso— en una situación desfavorable o de inferioridad y sin una razón válida o legítima. De allí que este decisorio cortesano merece la anotación en tanto permite al lector entender cómo la jurisprudencia viene colaborando en materia de la tutela efectiva de las trabajadoras cuando se trata de discriminación en su ámbito laboral. Además, se espera que del comentario surja el alcance de la resolución.

Este tipo de abordajes de situaciones como las de la causa “Caminos” son relevantes en cuanto cada día se ven más afectadas las relaciones laborales y algunas fáciles de comprobar y otras un poco más complejas. Claro ejemplo de ello se da cuando se parte de un ámbito de discriminación ya que no son siempre las mismas razones de exclusión del trabajador

Ahora bien, en el caso de autos se debió establecer si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable, si ese trato persigue fines legítimos y si es un medio adecuado para alcanzar los fines perseguidos, lo que los tribunales inferiores no trataron y la CSJN señaló.

En autos “Caminos” (CSJN, 2021), como en cualquier otra disputa judicial, existe un problema jurídico. En concreto, se presenta la tarea a los jueces de solucionar un conflicto desde las bases normativas vigentes pero también desde la teoría general del derecho (Rojas Betancourth, 2011). Éste es un breve trabajo sobre esa injerencia jurisdiccional.

En el fallo anotado se presenta un problema de tipo axiológico el cual lleva el debate jurídico al plano de un examen que deviene de la contraposición entre una regla del derecho y un principio superior del sistema e, incluso, entre los propios principios (Dworkin, 2004). Este problema se advierte en la revocación que hace la Corte de la sentencia apelada, remitiéndose a los fundamentos del dictamen del procurador fiscal, quien decidió que la postura del tribunal recurrido había desconocido los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio según la Ley N° 23592, que debe ser interpretada en concordancia con los artículos 14 y 16 de la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad.

El fallo “Caminos” (CSJN, 2021) exige una abstracción especial en su análisis pues la discriminación invocada no parte del texto de una norma, sino de conductas que imputa la actora al Colegio e Institución Nuestra Señora de Loreto ante su desvinculación laboral que 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.

Para cerrar estas breves palabras introductorias, es preciso dejar aclarado que el presente artículo lleva un orden tal que permite analizar la causa desde sus inicios a partir de la exposición de la premisa fáctica, la historia procesal y la decisión de la Corte. *A posteriori* se mencionan unas breves reflexiones sobre la postura de la doctrina y jurisprudencia aplicable al caso que, en conjunto con la plataforma de hecho y de derecho del caso, permiten tomar posición con respecto al mismo, conllevando el poder brindar una conclusión sobre la causa.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y sentencia

La actora se desempeñaba como preceptora en el nivel secundario de un colegio religioso privado de la ciudad de Córdoba, el Colegio e Institución Nuestra Señora de Loreto. Ella fue despedida sin causa luego de que apareciera en el programa televisivo “Operación Triunfo” donde se hizo pública su relación de pareja con un exalumno de la institución, de veinte años, que era veinticinco años menor que ella.

En sede judicial, la accionante interpuso demanda contra el colegio por despido discriminatorio. Por su parte, la empleadora argumentó en su defensa que 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, a lo que la actora no aceptó. Tampoco asumió el compromiso de modificar el modo de con los alumnos, tal como le fuera solicitado por su empleador. Señaló la accionada 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 tolerar dicha circunstancia.

La Sala IV de la Cámara del Trabajo de Córdoba rechazó la demanda deducida que propendía a 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. Entendió que no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio en los términos del art. 1 de la Ley 23592.

Si bien la Cámara admitió que existía concomitancia entre el despido de la actora y la difusión pública de su relación sentimental, estimó que el derecho invocado como fundamento de la pretensión -el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente- no se encontraba tutelado por la Ley 23.592. El tribunal puntualizó que no hubo un trato distintivo entre la actora y el resto de los empleados, ni se restringió, alteró o menoscabó el derecho a elegir pareja, derecho en el que aquélla funda la demanda.

A posteriori, el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba rechazó el recurso de casación deducido por la actora contra la sentencia de la Cámara del Trabajo, que había rechazado la demanda deducida para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral,

Contra esa decisión la actora dedujo recurso extraordinario federal que, contestado y denegado, dio origen a la queja. 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.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió la causa remitiéndose mayoritariamente al dictamen del señor Procurador Fiscal con un voto concurrente de su presidente. Hizo lugar a la queja y al recurso extraordinario en virtud de la doctrina de la arbitrariedad, revocó la sentencia apelada proveniente del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, con costas, y mandó a dictar un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo decidido.

III. Análisis de la ratio decidendi

Fueron varios los argumentos que sostuvieron el decisorio cortesano. Argumentos que, en su mayoría, se sostuvieron en lo resuelto por el procurador fiscal Abramovich.

El procurador en primer término manifestó que el tribunal consideró que existía un planteo sobre la existencia de una conducta discriminatoria del empleador, basado en

que la desvinculación laboral de la actora fue simultánea a la difusión pública de su relación sentimental con un exalumno de la institución educativa y a las reacciones negativas que este hecho provocó en la comunidad educativa. Al decidir de ese modo, el *a 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, explicó el procurador que el segundo párrafo del artículo 1 de la ley 23.592 dispone que entre los actos discriminatorios “se considerarán particularmente” aquellos basados en motivos tales como la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Dicha enumeración son de 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 cercenar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo 1 de la ley 23.592.

El procurador agregó que si bien esta dilucidación de la normativa anti discriminación no implica desconocer la existencia de pautas éticas de conducta y deberes específicos para quienes prestan servicios en el ámbito educativo, la definición del alcance de esos deberes es una labor que le corresponde realizar al juez en el caso concreto y siempre a la luz de las pruebas aportadas al expediente.

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, no guardan relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, configura un trato discriminatorio (art. 1 de la ley 23.592), extremo que el tribunal tenía la obligación de analizar cuidadosamente en el caso y no lo hizo.

Ya en manos de la Corte, fue el Ministro Dr. Rosenkrantz quien en un voto concurrente, destacó que el eje para determinar era:

...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...

En ese sentido advirtió que el tribunal cordobés “omitió examinar ese punto”. Al respecto destacó que el modo en que fue resuelta la cuestión soslayó por completo hacer el tratamiento del auténtico planteo de la actora por lo que corresponde tacharlo de arbitrario. El Dr. Rosenkrantz aludió al hecho de que el *a quo* supuso 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 acto discriminatorio. Esa suposición es dogmática y olvida abordar el agravio de la recurrente.

Finalmente, del voto de la mayoría que remite al dictamen de la Procuración surge que cuando se discute la existencia de discriminaciones en el ámbito de la relación de trabajo, dada la notoria dificultad que acarrea su prueba por las particularidades inherentes al propio hecho, para quien afirma un motivo discriminatorio resultará suficiente con la acreditación de los sucesos que, *prima facie* examinados, resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponderá al demandado —por aplicación de las cargas probatorias dinámicas— probar de que este tuvo como causa una razón objetiva y razonable ajena a toda posible discriminación.

IV. Antecedentes conceptuales, doctrinarios y jurisprudenciales

IV. 1 Deberes de los docentes

El artículo 67 de la Ley 26.206, Ley de Educación Nacional, señala las obligaciones a observarse por los docentes en general de todo el sistema educativo entre las que se hallan:

... d) A ejercer su trabajo de manera idónea y responsable. e) A proteger y garantizar los derechos de los/as niños/as y adolescentes que se encuentren bajo su responsabilidad, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 26.061. f) A respetar la libertad de conciencia, la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad educativa.

Por su parte, el art. 11 de la Ley 13.047 pretende realizar el principio de equiparación con los docentes de escuelas de gestión estatal. Con motivo de ello, los derechos, deberes e incompatibilidades de estos se extienden a los de establecimientos privados adscriptos.

Cabe también acudir a los reglamentos escolares de las instituciones educativas de gestión estatal de la jurisdicción donde se gesta un conflicto para conocer la función

específica de cada docente. Va de suyo que por resoluciones de nivel local se exige a los docentes desempeñar con eficiencia y lealtad la función docente y no realizar acto alguno que pueda violentar los principios o los objetivos de la educación; tener una conducta pública y privada acorde con la función educativa y no realizar ninguna actividad que afecte la dignidad del cargo docente (López Herrera, 2015).

En Córdoba algunos motivos para ser susceptible de ser sumariados e investigados los docentes se encuentran en el Decreto provincial 586/A/63, art. 1, inc. a), como la conducta desarreglada en el ejercicio o fuera de sus funciones, cuando afecte el prestigio o buen nombre que en todo momento debe gozar el personal docente. También están las faltas consideradas graves en el Reglamento de Faltas, Decreto 10895/A/1960, como son las del inc. 3 de las faltas graves, “afectar la integridad física, intelectual o moral del alumnos”, o el inc. 25 “No desempeñar digna y legalmente las funciones inherentes a su cargo”, o inc. 26:

...No observar una conducta pública conforme a las normas morales y a las que establezca en forma especial el código de ética profesional que sancionen con aprobación de la autoridad educativa los organismos gremiales. Si la conducta privada del educador ofende el orden o la moral pública, constituye una falta grave.

En la provincia de Córdoba rige respecto del nivel secundario el Reglamento General de Escuelas, Resolución 979/1963 y modificatorias de la DEMES, específicamente en el caso de la preceptores los arts. 30 y 31, entre otros. De ellos se deriva que esos docentes son los encargados del orden y disciplina de los alumnos (art. 30) y que deben cooperar a la formación de los buenos hábitos de los alumnos mediante su consejo (art. 31, inc. c).

Los deberes establecidos en esas normas son conductas muchas veces genéricas, conceptos jurídicos indeterminados, tipos abiertos que la autoridad escolar puede llenar o finalmente quedan sujetas a la prudente interpretación judicial (Alferillo, 2015). Se establecen en función del deber de los docentes de guardar con los alumnos una relación asimétrica, en especial con aquellos que sean menores de edad.

Los reglamentos escolares de cada institución pueden establecer normas de conductas de los docentes y estudiantes (en especial en escuelas privadas que tienen su ideología particular), y prever su sanción en caso de actos u omisiones que se contrapongan (Seco, 2019). Obviamente no hace alusión a conductas que importen delitos o faltas administrativas, sino a obligaciones meramente laborales.

IV. 2 La mujer y la discriminación en su ámbito laboral

La Ley N° 26.485 define la “violencia institucional” y la “violencia laboral” ejercida contra las mujeres. En el primer caso, la conceptualiza como aquella cuyo propósito es retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres accedan a políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en la norma; con respecto a la segunda, es la cual se impide el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia.

Buompadre (2013) señala que el propósito de este tipo de violencia es quebrantar el derecho por igual trabajo e incluye el hostigamiento psicológico con el fin de lograr la exclusión laboral de la mujer.

Esta normativa resulta novedosa en tanto hace un amplio tratamiento de los ámbitos de protección de las mujeres víctimas de violencia, como son el espacio social, laboral y estatal, prohibiendo en ellos la discriminación y el trato desigual. Sin embargo, al decir de Birgin (2009), el problema no radica en continuar consagrando derechos, sino que se debe proteger a los ya receptados con efectividad; dicho de otra forma, se trata de impedir que los derechos que asisten a las mujeres en cualquiera de sus ámbitos de actuación sean continuamente lesionados.

IV. 3 El Protocolo San Salvador

El Protocolo Facultativo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es conocido como el Protocolo San Salvador. Fue signado en esa ciudad en 1988 y entró en vigencia once años más tarde (Wlasic, 2011). Cabe señalar que este documento es sumamente relevante y debe ser considerado para consolidar —entre otras cuestiones— el derecho al trabajo, tanto de hombres como mujeres.

Este instrumento fue una respuesta a la necesidad de ampliar los derechos económicos, sociales y culturales de los ya plasmados en el Pacto de San José de Costa Rica (Wlasic, 2011). En él se establece dos formas de garantizar el cumplimiento de los derechos: asegura el debido proceso para requerimientos individuales y obliga a los Estados al compromiso de presentar informes periódicos ante el Secretario de la Organización de Estados Americanos (OEA) (Baldoni y Cippitelli, 2014). Además, su trascendencia radica en complementar y reivindicar los derechos humanos económicos, sociales y culturales.

En su preámbulo manifiesta los principios de la justicia social que contemplan a los derechos económicos, sociales y culturales en un mismo rango que los civiles y

políticos al referirse a “... *una nación socialmente justa...*”. Agrega que solo: “...*puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos...*”.

En cuanto a derechos expresamente protegidos por el Protocolo, se encuentran: derecho al trabajo, a condiciones justas, equitativas y satisfactorias, a la actividad sindical; a la seguridad social; a la salud; a la educación; entre otros. Todos derechos que a Caminos se le vulneraron al despedirla por motivos discriminatorios.

IV.4 Las instituciones como fuentes de discriminación

Las instituciones, explican algunos sectores de las ciencias sociales, son productoras y reproductoras de comportamientos y normas, cuya modificación conlleva costos muy elevados (Calandron, 2014). Esto se da en tanto hay ciertas lógicas internas y propia de toda organización que se replican y resultan difíciles de quebrar (Sirimarco, 2010).

Algunos contextos institucionales son herederos de normas discriminatorias, pero, lo que es mucho más grave, fueron receptores de mandatos, de prácticas y de roles prejuiciosos que se arrastran de épocas distintas (Frederic, Galvani, Garriga Zucal, y Renoldi, 2013). La existencia de este contexto desfavorable permite facilitar y ponderar de otra manera la acreditación del actuar discriminatorio tal como se exige, por ejemplo, en el precedente jurisprudencial “Sisnero” (CSJN, 2014) donde, además, se señaló que la discriminación no suele manifestarse en forma abierta y claramente identificable; su prueba, por el contrario, resulta compleja. Asimismo, obliga al juzgador a prestar una mayor atención a la hora de analizar la responsabilidad.

V. Postura del autor

De los antecedentes fácticos, procesales, doctrinarios y jurisprudenciales expuestos surge que diferenciaciones como el sexo, por ejemplo, son utilizadas aun en la actualidad como circunstancias de hecho razonables que justifican ciertos tratamientos y determinados actos. Tales circunstancias, en definitiva, obedecen a razones de carácter cultural, social o político, que son las que le dan la base para ser ejercidas.

En ese sentido, se considera que el principio de no discriminación nace y se desarrolla, principalmente, consciente de estos motivos y de su importancia, alcance e impacto en los seres humanos.

Ahora bien, los nuevos roles que la mujer cumple en la sociedad también resultaron decisivos para llamar la atención sobre las distintas formas y consecuencias de la discriminación contra ellas. En cierto modo, la realidad de la mujer por el solo hecho de ser mujer — y más aún cuando se da en el ámbito del trabajo el trato desigual—, fue cobrando relevancia al punto tal que el abordaje de la problemática se instauró en la agenda política y jurídica tratándose de erradicarla. El caso comentado es un cabal ejemplo de ello.

Se entiende que el fallo anotado es sumamente valorable en tanto cristaliza la problemática de la discriminación laboral de la mujer haciéndose cargo de su análisis. En ese sentido, queda como conclusión del examen a la causa “Caminos” que el despido incausado bien fue cuestionado por discriminatorio.

Lo antes referido, cabe destacar, importa una carga para el trabajador de acercarse al expediente indicios de la discriminación sufrida en la institución educativa y para el empleador de expresar los motivos que tuvo para extinguir el vínculo laboral y probar que no tuvo intención de discriminar.

Por otra parte, es dable resaltar que la Ley 23.592 se aplica a las relaciones laborales privadas, como lo reconoció la decisión unánime de la Corte en este caso. Los motivos considerados discriminatorios que esa ley menciona son sólo enunciativos y no taxativos. De allí que puede incluirse el derecho a elegir pareja y de expresarlo libremente.

La desvinculación laboral de la actora, simultánea a la difusión pública de la relación sentimental con un exalumno de la institución, de acuerdo al resultado del fallo y con lo cual se coincide, es un claro indicio de una diferenciación peyorativa. Además, la cercanía temporal entre el hecho de la difusión pública de vínculo y de la extinción del contrato de trabajo genera *per se* la sospecha que ese quiebre contractual decidida unilateralmente por la demandada constituye una represalia frente a la decisión de la actora de hacer pública su elección de pareja.

A tenor de lo que se vino manifestando, puede concluirse que el fallo del cívico tribunal se enmarca dentro de la buena doctrina, según lo alegado y probado. En ese sentido, revela la imperiosa necesidad de que las conductas que generan discriminación deban ser analizadas en los términos en que lo formulan los documentos normativos jerarquizados constitucionalmente que en particular abordan el tema.

En suma, el fallo de la Corte dictado *in re* “Caminos” resultó sumamente trascendente en materia de discriminación y prueba de ella, sobre todo considerando los elementos legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales empleados para resolver.

VI. Conclusiones

Es preciso cerrar este trabajo sintetizando los aspectos más relevantes que se advirtieron en el mismo. En primer término cabe destacar que el máximo tribunal federal falló a favor de una preceptora que fue despedida tras su aparición en el programa televisivo “Operación Triunfo”, donde se hizo pública su relación con un exalumno, más de 25 años menor.

La Corte Suprema *in re* “Caminos”, resuelto con voto mayoritario y con remisión íntegra al dictamen del Procurador Fiscal Víctor Abramovich, revocó la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba a la luz del argumento que al haberse declarado en aquella instancia formalmente inadmisibile el recurso de casación promovido por la actora contra la sentencia de la Sala IV de la Cámara Única del Trabajo local, se convalidó una decisión que dejaba firme una interpretación de la Ley 23592 contraria a las garantías constitucionales de igualdad y no discriminación (arts. 14 bis, 16 y 75.22, CN, entre otros).

Cabe recordar que la sentencia del alto tribunal provincial había rechazado la pretensión de la accionante, destinada a obtener la declaración de nulidad de su despido al que se le había endilgado un motivo discriminatorio y el cual buscaba la reinstalación de la actora en su puesto de trabajo más el resarcimiento de daños y perjuicios. En lo que aquí interesa, la Cámara laboral cordobesa había considerado que la actora no había logrado acreditar que a sus compañeros de trabajo, en igualdad de circunstancias, la empleadora les hubiere reconocido o les hubiere permitido ejercer el derecho alegado como vulnerado.

Con respecto al problema jurídico señalado al comenzar el análisis de la causa, la Corte Suprema logró resolverlo y efectivizó un nuevo avance en materia de discriminación. Al juzgar con perspectiva de género y ponderando los derechos humanos y laborales, aseguró la debida protección a la trabajadora docente que fue despedida sin justa causa y por el solo hecho de imputársele —de forma solapada—una relación con un ex alumno.

En ese sentido, la Corte no olvidó entre los argumentos a los que se aferró para decidir que se trataba de un supuesto de discriminación, con todo lo que ello implica y con todo lo que genera en quien lo sufre, en este caso la docente despedida. Asimismo, dejó demostrada en la sentencia que cualquier trabajador puede ser sujeto pasivo de un despido discriminatorio dentro de una relación laboral.

El cimero tribunal descartó el hecho de que la institución educativa alegara supuestos incumplimientos de las obligaciones laborales al tiempo que aseveraba haberle ofertado a la actora una modalidad de tareas diferente a la desempeñada hasta ese momento. A ello agregó la consideración que hizo sobre los dichos de la demandada respecto que “*decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo*” (CSJN, 2021). Esto último está directamente vinculado al problema que debía resolver y que, como se adelantara, lo logró con un nivel de análisis dogmático ajustado a las circunstancias.

Sin lugar a dudas, el fallo “Caminos” es un nuevo avance en protección a los trabajadores en materia de despidos discriminatorios, adecuadamente necesaria para la actualidad donde tanto se observan y con gran asiduidad este tipo de casos.

VII. Referencias

Doctrina

- Alferillo, P., (2016) “Comentario al art. 1767”, en Alterini, Jorge H. [dir.], *Código Civil y Comercial comentado. Tratado exegético*, (2ª ed., t. VIII, pág. 429) Buenos Aires: La Ley
- Baldoni, M.C., Cipitelli, O.D. (2014). "Protocolo de San Salvador". Un avance hacia la recuperación de los derechos económicos sociales y culturales plasmados en la constitución de 1949. SAIJ: DACF140139
- Birgin, H. (2009). “Algunos comentarios sobre la ley nro. 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” DC10FA
- Buompadre, J. E., (2013). *Violencia de género, Femicidio y Derecho Penal*. Córdoba: Alveroni
- Calandron, S. (2014). *Género y Sexualidad en la Policía Bonaerense*. Buenos Aires: UNSAM Edita
- Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel
- Frederic, S., Galvani, M., Garriga Zucal, J. y Renoldi, B. (2013). *De armas llevar*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata
- López Herrera, E., (2015) “Comentario al art. 1767” en Rivera, Julio C. - Medina, Graciela, *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*, (T.V, p.13) Buenos Aires: La Ley,
- Rojas Betancourth, D. (2011). *El problema jurídico como articulador de la providenciajudicial*.ÁmbitoJurídico.<https://www.ambitojuridico.com/noticias/proces-al-y-disciplinario/el-problema-juridico-como-articulador-de-la-providencia-judicia>
- Seco, R. F., (2019) “Régimen jurídico del contrato de trabajo docente privado”, en AA.VV., *Docentes privados. Régimen Laboral*, Seco, Ricardo Francisco (director), Advocatus: Córdoba
- Wlasic, J.C. (2011). *Manual crítico de derechos humanos*. Buenos Aires: La Ley

Legislación

Constitución Nacional [Const.] 1994

Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (BO 14/04/2009)

Ley N° 23.592 – Ley de Actos Antidiscriminatorios (B.O 23/08/1998)

Jurisprudencia

CSJN, “Caminos, Graciela Edith c / Colegio e Institución Nuestra Señora de Loreto s/ despido”. Junio 10 abril del año 2021

CSJN, “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/amparo”, 20 de Mayo de 2014