

EL AMOR COMO CAUSAL DE DESPIDO

Un romance entre docente y ex alumno esclareció el alcance de las normas antidiscriminatorias y confirmó la inversión de la prueba en casos de discriminación.

Graciela Caminos era preceptora del Colegio Nuestra Señora de Loreto, en algún lugar de la provincia de Córdoba. Soltera, mantenía una relación amorosa con un joven veinticinco años menor que ella, ex alumno de ese colegio.

Probablemente nada habría pasado sino fuera porque a Graciela se le ocurrió, durante un programa televisivo, exponer en público su situación sentimental ante una audiencia masiva.

A los pocos días, las autoridades del colegio le propusieron cambiar sus condiciones de trabajo y que se comprometiera “a modificar el modo de relacionarse con los alumnos”. Como Graciela no aceptó, fue despedida sin causa.

Graciela reclamó ante la justicia laboral, con el argumento de que su despido había sido discriminatorio y, por consiguiente, nulo, por lo que debía ser reintegrada a su puesto. Se basó en una ley de 1988 que castiga a “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional”.

Según esa ley, quien discrimine “será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. [...] Se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.

La demanda fue rechazada y Graciela apeló. La Cámara de Apelaciones también la rechazó. (Uno de sus argumentos fue interesante: no hubo despido discriminatorio porque el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente no se encontraba protegido por la ley antidiscriminatoria).

Graciela, insistente, recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia de su provincia. Éste rechazó el recurso. Nada detuvo a Graciela: apeló ante la Corte Suprema federal, pero el recurso le fue negado. Entonces fue directamente a la Corte, mediante una queja.

La Corte pidió opinión al Procurador General. Como luego todos los ministros estu-

vieron de acuerdo con él, nos concentraremos en su dictamen¹.

Según la opinión del Procurador (emitida en marzo de 2019), correspondía “habilitar el remedio federal”, porque en el caso, “el examen de los requisitos de admisión [de ese remedio] se había efectuado con injustificado rigor formal”, y, sobre todo, porque lo decidido había dejado de lado “el tratamiento de cuestiones decisivas”.

Criticó el fallo del Tribunal Superior de Córdoba, pues “no había abordado suficientemente los agravios formulados por [Graciela]”, “prescindió de dar respuesta a sus agravios que resultaban conducentes para la solución del litigio” y “no solo afectó su derecho de defensa sino que convalidó la decisión sobre el fondo del asunto, dejando firme una interpretación de la ley antidiscriminación que frustra [...] la garantía de igualdad y no discriminación” contenida en la Constitución Nacional.

El Procurador dijo también que el tribunal cordobés “omitió ponderar 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”, continuó, “evaluar si ese trato persigue fines legítimos y si es un medio adecuado para alcanzar los fines perseguidos”. Porque “cuando se trata de un despido potencialmente discriminatorio” (como en el caso de Graciela) “ese examen conduce a indagar en la relación entre los aspectos de la esfera privada de la personalidad” (valorados como antecedentes del despido) “y

la prestación laboral que emerge del contrato en función de la organización del trabajo en la empresa”.

Para el Procurador, “el tribunal [cordobés] debió examinar si, mas allá de que [el Colegio] no expresó la causa de la desvinculación de [Graciela], 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 las instancias anteriores, según el Procurador, se debió haber tenido en cuenta que el Colegio *no dijo* que “la difusión pública de esa relación podía afectar de manera directa e inmediata las obligaciones propias de la actividad laboral que prestaba [Graciela], 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 ex alumno de la escuela”.

“En consecuencia”, añadió, “a la luz del alcance de las garantías constitucionales en juego, el tribunal debió analizar si existió alguna circunstancia que justifique, de manera razonable, una intromisión o restricción de la esfera de privacidad de [Graciela]”.

El Procurador entendió que el tribunal inferior dejó de lado “que existió un planteo serio sobre la existencia de una conducta discriminatoria del Colegio, basado en que la desvinculación laboral fue simultánea a la difusión pública de la relación sentimental de [Graciela] con un ex alumno y a las re-

¹ In re “Caminos, G. c. Colegio e Instituto N.S. de Loreto”, CSJN, 754/2016, 10 junio 2021; *EIDial.com*, XXIII:5720, 15 junio 2021, AAC484

acciones negativas que este hecho provocó en la comunidad educativa”.

Por consiguiente, no se tuvo en cuenta 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*”.

Para el Procurador, la postura del tribunal inferior “desconoció los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio” pues la Ley Antidiscriminación “debe ser interpretada en consonancia con las normas constitucionales concordantes y los instrumentos internacionales de derechos humanos”.

En su opinión, esa ley “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 opinión del Procurador, la ley “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” y que “estos aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, *prima facie*, acarrear consecuencias jurídicas en la relación de empleo”.

Incluso, agregó, “la Ley de Contrato de Trabajo 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”.

“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*”.

El Procurador dijo que eso “no implica desconocer la existencia de pautas éticas de conducta y deberes específicos para quienes prestan servicios 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”, caso por caso.

“En suma”, concluyó, “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” y eso debe ser analizado “cuidadosamente”.

El Procurador citó fallos anteriores de la Corte Suprema en los que ésta 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 [quien] afirma un motivo discriminatorio resultará suficiente con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia”. Entonces “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”.

En consecuencia, para el Procurador fue “una interpretación irrazonable de la ley” decir que para probar 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”.

Interpretar la ley de esta forma habría puesto a Graciela en la necesidad de demostrar que a algún compañero de trabajo se le permitió ejercer el derecho a elegir pareja entre los exalumnos del colegio con los que tuviera diferencia de edad, “lo que no se ajusta a las reglas de la sana crítica”.

Debió haber sido al revés: correspondía al Colegio desvirtuar la sospecha de posible discriminación, a raíz de la inmediatez entre la aparición televisiva de Graciela (que ella identificó como la causa real del despido) y la extinción del vínculo laboral.

Como en el caso se probó que el despido fue simultáneo con la difusión pública de la relación y después de que el Colegio comunicara a Graciela “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–, ése debió haber sido el criterio probatorio que correspondía aplicar, “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”.

Exigir una prueba semejante “resulta absurdo, no sólo porque es improbable que [Graciela] pueda acreditar una situación idéntica a la suya, sino además porque si la conducta impugnada expresara una política 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 medió relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas”.

Como “la sentencia cuestionada no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas, tornando inefectiva la tutela antidiscriminatoria que establece la ley federal” el Procurador estimó “que correspondía 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”.

Y en junio de 2021 (más de dos años después) la Corte coincidió con el Procurador.

Uno de sus jueces resumió la cuestión diciendo que el tribunal inferior debió haber examinado “si, de acuerdo con las constancias, el despido pudo haberse producido como resultado de circunstancias *prima facie* discriminatorias y si, en tal caso, la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación”. [...] “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. Y el tribunal inferior omitió examinar ese punto”

Si bien existe una facultad constitucional de despedir sin causa, ésta “reconoce límites en la Ley Antidiscriminación y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio”.

Y cuando 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 éste resulta ajeno 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 el caso de Graciela, “medió relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías que se dicen vulneradas”, porque “el pronunciamiento cuestionado no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas” y, por consiguiente, debe ser descalificado “como acto jurisdiccional válido en los términos de la doctrina de la arbitrariedad de sentencias”.

La decisión parece clara, pero... ¿no habrá que elaborar en el futuro alguna doctrina que permita una “sintonía más fina”, sobre todo en el ámbito confesional?

Y el Filosofito, que nos lee en borrador, nos pregunta: “¿Cómo se hará para evitar que en adelante en todo pleito se acuda siempre al salvavidas antidiscriminatorio?”

* * *

Esta nota ha sido preparada por Juan Javier Negri. Para más información sobre este tema pueden comunicarse con el teléfono (54-11) 5556-8000 o por correo electrónico a np@negri.com.ar.

**Este artículo es un servicio de Negri & Pueyrredon Abogados a sus clientes y amigos.
No tiene por objeto prestar asesoramiento legal sobre tema alguno.**