



Seminario Final de Graduación

“Despido discriminatorio y aspectos inherentes a la vida privada del trabajador”

Nombre de alumno/a: María de los Ángeles Sánchez

DNI: 34002233

Legajo: VABG79019

Carrera: Abogacía

Tutor: Nicolás Cocca

Año: 2021

Tema elegido: Derechos fundamentales en mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Autos: “Graciela Edith Caminos c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” Fallo 344:1336

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de la sentencia: 10 de junio del 2021.

SUMARIO: **I.** Introducción **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal **III.** *Ratio decidendi* **IV.** Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios **V.** Postura autor/a **VI.** Conclusión **VII.** Referencias.

I-INTRODUCCIÓN

Hoy en día cuando hablamos de discriminación, no deja de ser un tema sensible, se trata de un fenómeno complejo que se basa en prejuicios socioculturales que generan desigualdad en muchos ámbitos de la vida, del cual no queda exento el laboral. En este sentido, la imposición de estereotipos o estigmas pueden derivar en prácticas o situaciones discriminatorias y, acarrear como consecuencias despidos discriminatorios.

A continuación se analizará el proceso judicial que llegó hasta la Corte Suprema de Justicia la Nación (en adelante CSJN) en la causa “Graciela Edith Caminos c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” con fecha 10 de junio del 2021, relacionado al despido sin justa causa encubriendo un acto discriminatorio vulnerando derechos y garantías con raigambre constitucional e internacional como lo son el derecho de igualdad y no discriminación, el derecho a la intimidad, a la vida privada, como así también el derecho de elegir pareja y expresarlo libremente, el derecho de igualdad ante la ley y al debido proceso.

Se observan irregularidades, donde el derecho de defensa en juicio, no fue tratado de la manera debida, donde al remitirse solo a la formalidad de la ley, resulta una arbitrariedad para cualquiera de las partes.

En el presente fallo el primer problema jurídico es lingüístico donde se evidencia que tanto la Cámara de Trabajo como el Tribunal Superior de la Provincia de Córdoba(en adelante TSJ) no logro identificar o determinar el sentido de las formulaciones normativas, las expresiones lingüísticas que componen las normas, donde la ley 23592 “Actos Discriminatorios” específicamente su art. 1 enumera los motivos que son considerados discriminatorios, esta lista es enunciativa y no taxativa por lo que cualquier otro tipo de trato que incluya discriminación arbitraria está

alcanzado por la norma, en conjunto con el principio de igualdad y no discriminación marcan precedentes en el terreno de las relaciones laborales individuales y el derecho al trabajo.

El segundo problema es de prueba donde la errónea imposición de la carga de la prueba por parte de la Cámara de Trabajo y del TSJ no siguió los estándares probatorios establecidos en causas similares. En nuestro régimen legal, la prueba es una carga procesal y la falta de la misma por la parte que tenía a su cargo producirla acarrea como consecuencia una sentencia desfavorable a su pretensión.

La importancia y relevancia del análisis del fallo se ve plasmada con evidente claridad, mediante la posición adoptada por la CSJN con remisión al dictamen de la Procuración general de la Nación, hace lugar a la queja, al recurso extraordinario, revocando la sentencia apelada, creando doctrina y jurisprudencia relevante reafirmando la aplicación de la ley 23592 en el ámbito laboral, reforzando su carácter tuitivo, al no admitir salvedades ni ningún tipo de tolerancia ante un acto discriminatorio.

Primando el valor de los Derechos Humanos, dejando firme la tutela nacional e internacional a los derechos y garantías constitucionales, resaltando el valor supremo que los derechos personalísimos tienen para cada individuo sin diferencias en razón de género.

II. PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La Sra. Graciela Edhit Caminos, trabajaba como preceptora en el colegio secundario “ Instituto Nuestra Señora de Loreto”, luego de que se hiciera pública su relación sentimental con un exalumno del colegio, fue despedida sin justa causa, lo que llevo a la actora a presentar demanda contra el colegio afirmando que el despido fue discriminatorio. Por su parte el colegio alegaba que el despido se debió a conductas laborales incumplidas en el desempeño de sus tareas.

En primera instancia la sentencia de la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo, rechazo la demanda, fundamentando que en el caso no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio en los términos del artículo 1 de la Ley 23.592.

Interpuso la accionante ante esta decisión el recurso de casación ante el Tribunal Superior de Córdoba, quien declaró formalmente inadmisibile el recurso, argumentando, que el despido obedeció al incumplimiento de obligaciones laborales.

Contra esa decisión la actora interpuso como última instancia procesal recurso extraordinario, que denegado, dio origen a la queja, donde la CSJN, con remisión al

dictamen de la Procuración General de la Nación, con fecha 10 de junio de 2021 hizo lugar a la queja, al recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada.

La decisión de la CSJN fue resuelta de forma unánime por todos sus miembros, los votos de Highton Elena Ines, Maqueda Juan Carlos, Lorenzetti Ricardo Luis y un voto concurrente del señor Presidente Rosenkrantz Carlos Fernando.

III. RATIO DECIDENDI

Los fundamentos que llevaron a la CSJN a tomar la decisión final y revocar la sentencia apelada, fueron plenamente concordantes con remisión 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 el artículo 16 de la CN y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad.

Además argumento que el tribunal a quo y la cámara de trabajo cometieron una falta grave al no seguir los regla interpretativa y los estándares probatorios en caso de despidos discriminatorios, que en el ámbito laboral donde siempre resulta evidente la dificultad, bastará para la parte que afirma un motivo discriminatorio la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, en consecuencia corresponderá al demandado aportar la prueba de que el motivo de la extinción de la relación laboral es objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (Fallos: 334:1387, "Pellicori"; considerandos 6° y 11° Y 337:611, "Sisnero", considerando 5°).

Reafirmando así que la carga probatoria, recae sobre el empleador, en vez de imponer absurdamente a la Sra. Caminos, una prueba irracional.

El tribunal a quo y la cámara de trabajo no solo no aplicaron las normas correspondientes sino que incumplieron con la obligatoriedad impuesta por CSJN de seguir sus precedentes al momento de conformar sus decisiones en casos similares, que sustentan no solo su carácter de intérprete supremo sino también en razones de celeridad y economía procesal.

La CSJN determina que si el despido encuadra o no en el tipo discriminatorio, y que según los hechos aportados por las partes, se evidencian que el haberse dado a conocer públicamente la relación sentimental que mantenía la actora con un exalumno a través de un medio televisivo, fue simultáneo el despido, es en este punto donde se confirma 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.

Con respecto al voto propio de Dr. Carlos Fernando Rosenkrantz, argumentó que según los hechos y pruebas aportadas, el tribunal a quo no logro determinar correctamente si la difusión de la relación sentimental de la actora fue el determinante del despido, pero como el colegio logro probar que se debió a una combinación de motivos, basados en incumplimientos en el desempeño de sus tareas, y además el hecho de que ofreciera un cambio en la modalidad de tareas desempeñadas por la preceptora descarta la existencia de un acto discriminatorio, dejando así sin tratar el agravio presentado por la actora, quien afirma que el motivo del despido fue discriminatorio debido a la exposición pública de su relación sentimental.

IV. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINARIOS

Para realizar un análisis de los antecedentes es necesario dejar claro los siguientes conceptos ya que configuran el eje central del fallo.

El Art. 14 bis de la CN recita “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”, es dable resaltar que el artículo a su vez también protege a los trabajadores contra el despido arbitrario, otorgándole tutela constitucional.

Asimismo nuestra CN, en el artículo 16, estipula que todos los habitantes de la nación Argentina son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La reforma constitucional de 1957 estableció el principio de igual remuneración por igual tarea y en la reforma de 1994 se confirió rango constitucional a varios tratados y convenciones internacionales.

Estos tratados establecen normas que excluyen la discriminación negativa y los pactos incluyen normas que aseguran la igualdad entre las personas. Algunos de ellos son: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en concordancia con la Convención de BELEM DO PARA y la ley 26485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Asimismo la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entiende por discriminación a “toda exclusión, restricción, o privilegio que no sea objetivo y razonable, y sea redundante en el menoscabo de derechos humanos.

Por su parte, nuestra ley de contrato de trabajo (LCT) también establece el principio de no discriminación. A través del artículo 17 y 81, que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, religión, política, edad o gremiales.

En el artículo 1 de la Ley 23.592 (Boletín Oficial 5-09-88) se dispone que:

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, 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». La norma agrega que a esos efectos 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 físico.

Se observa como el segundo párrafo de la ley antidiscriminatoria enumera y da un listado de los motivos que se definen como discriminatorios los cuales son enunciativos y susceptibles de ampliarse, en consecuencia no son taxativos es decir que no tienen un sentido limitativo. A su vez la discriminación hacia los trabajadores se encuentra prohibida por los arts. 17 y 81 de la LCT.

Si bien en nuestro régimen laboral la llamada protección contra el despido es una de las medidas adoptadas por las legislaciones para evitar el despido arbitrario del trabajador. La LCT dispuso una reparación tarifada abarcativa de todos los daños y perjuicios que pueda haber causado la decisión rescisoria (Grisolia, 2016), lo que hoy en día es muy cuestionado, pero se deja en claro que esta facultad de despedir sin causa por ningún motivo puede encuadrar en un acto discriminatorio, justamente es donde el ordenamiento jurídico pone límites con la aplicación de la ley 23592, que a su vez se complementa con el art. 19 de la LCT.

Dejando sin efecto el acto discriminatorio aún cuando se trata de un despido dispuesto en el régimen de estabilidad impropia. Es que el acto discriminatorio está prohibido por nuestra CN (Bidar Campos, 2000). Además tiene como objeto no solo cesar el acto discriminatorio sino también imponer al demandado a reparar el daño moral y material.

Lo atinente al derecho de elegir pareja y expresarlo libremente, surge de una interpretación abierta, amplia y actualizada del art 19 de nuestra ley suprema, también

en el art. 11 inc 2 y 3 de Pacto de San José de Costa Rica, encontramos los llamados derechos no enumerados. No existe una norma que prohíba la relación sentimental de un joven mayor de edad y una mujer 20 o 30 años mayor.

El artículo 11 de la Convención Americana:

Prohíbe toda injerencia arbitraria o abusiva en la vida privada de las personas el ámbito de la privacidad se caracteriza por quedar exento e inmune a las invasiones o agresiones abusivas o arbitrarias por parte de terceros. La protección a la vida privada abarca la capacidad para desarrollar la propia personalidad y aspiraciones, determinar su propia identidad y definir sus propias relaciones personales incluyendo el derecho a la autonomía personal, desarrollo personal y el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros seres humanos y con el mundo exterior.

A su vez también la protección de la intimidad y la vida privada se encuentran tutelados en el art. 1770 de nuestro Código Civil y Comercial, concordantes con los arts.10, 52, 1710 de mismo Código, los arts. 31 y 32 de la ley 11723 y el art. 3 inc. (f) de la ley 26485.

En consecuencia no puede admitirse que el empleador someta al trabajador a ningún tipo de modelos o estereotipos en relación a la elección de pareja o su proyecto de vida, si bien es cierto que el empleador tiene la facultad de dirección, esta debe ejecutarse con finalidad funcional y no puede limitar la elección del trabajador menos aún si no guardan ninguna relación con las funciones que desempeña en el ámbito laboral, la transgresión de estos derechos encuadran en los enunciativos de la ley antidiscriminatoria.

Se evidencia que la ley 23592 es plenamente aplicable a relaciones laborales privadas a continuación algunos antecedentes jurisprudenciales.

La CSJN el 7 de diciembre de 2010 en el caso "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ Acción de amparo" por unanimidad confirmó la aplicación de la Ley 23592 al despido discriminatorio en las relaciones laborales privadas.

Donde admitió la reinstalación del trabajador despedido por ese motivo porque esa ley permite "dejar sin efecto" el acto antidiscriminatorio, además del resarcimiento económico, expresó que no hay nada objetable a la Ley 23592.

Siguiendo una mismo hilo conductor, la doctrina y la jurisprudencia consideran que un despido sin justa causa puede encuadrar en discriminatorio cuando en realidad la causa no expuesta se trata de un motivo rechazado por nuestras normas constitucionales, es decir que encuadra en los enunciados en el art. 1 de la ley 23592.

En consecuencia se impone al empleador que utilizó esa excusa la carga de dar explicaciones y a su vez la carga de producir prueba de que no discriminó, ya que este se encuentra siempre en mejores condiciones de aportarlas.

Como antecedentes jurisprudenciales relevantes se cita:

1-En la causa "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal" (15/11/2011), la CSJN resolvió que, en los casos que el empleado sea despedido sin causa y este sea por un acto discriminatorio, solo le recae probar el acto injurioso, mientras que al empleador al encontrarse en mejores condiciones de aportar pruebas recae la carga probatoria para comprobar que el despido no fue por motivo discriminatorio.

En el considerando 11 afirmó:

Resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

2-Uno de los últimos antecedentes jurisprudenciales, con fecha 4/9/2018, en la causa "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A.", la CSJN argumentó:

En la medida en que nuestro régimen constitucional y laboral no ha vedado el supuesto de despido sin causa y, por lo tanto, el empleador puede rescindir el vínculo laboral sin justificación alguna, es suficiente para evitar las consecuencias que las Leyes 23551 y 23592 determinan en caso de despidos discriminatorios que el empleador acredite que el trato dispensado al trabajador en cuestión no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos. (Varela fallo341:1106, considerando 9, parr. 4)

La regla interpretativa para establecer la existencia de un acto discriminatorio en un caso y el estándar probatorio en la materia están claramente plasmados en los antecedentes jurisprudenciales ut supra.

V.POSTURA DE LA AUTORA

A continuación, después de un análisis y estudio profundo, se concuerda con la decisión de la CSJN, la cual es auspiciosa, ya que hace operativos el "principio protector" artículo 14 bis CN y tutela derechos fundamentales de la mujer trabajadora, en consonancia con el sistema de derechos expuesto. Donde es sumamente importante resaltar en cuanto a trabajo y perspectiva de género en el marco de la OIT, el Convenio

111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), establece que los Estados deben llevar a cabo “una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto” la aplicación de normas vigentes como ser la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en concordancia con la Convención BELEM DO PARA y la ley 26485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres tienen por objeto robustecer esta tutela de la mujer trabajadora ante la discriminación y violencia.

Con relación al principio de igualdad y no discriminación, la Corte IDH ha resuelto que posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno, en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del jus cogens.

En el caso en concreto , cuando la CSJN decidió 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, no hizo nada más que aplicar el estándar fijado por el Tribunal Interamericano, quien decidió que “una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido”.

Con respecto a los hechos hay una evidente relación causa-efecto, el despido se manifiesta en el mismo momento, en que se dio a conocer la relación sentimental, es la concomitancia a ese hecho, que prueba que el colegio discrimino, al limitar la vida privada, la libertad de elección de pareja y expresarlo libremente, al inmiscuirse en la vida íntima de la accionante, vulnerando derechos y garantías que tienen raigambre constitucional, cuando la relación o contrato laboral por ningún motivo, causal o circunstancia puede transgredir esos límites.

Desde mi postura se afirma que la vida privada de las personas, sus decisiones y su forma de conducirse en lo cotidiano no puede limitarse a la relación laboral empleador-trabajador, utilizar la vida íntima de las personas para buscar una causal de despido laboral es una atrocidad en el marco de nuestro ordenamiento jurídico tanto nacional e internacional y aún más tratándose en el caso concreto sobre una mujer, que a

pesar de grandes avances en la normativa vigente eliminar la discriminación por razón de género es fundamental si queremos vivir en paz como seres humanos. Sin importar cuánto hemos evolucionado, la discriminación que tiene como blanco directo a la mujer sigue siendo algo muy presente en la sociedad, es un llamado de atención atender con más rigurosidad aquellos casos donde tenga como parte al sexo femenino es evidente que el trato y la forma de proceder en el caso concreto no hubiera sido el mismo si se hubiera tratado de un hombre.

VI. CONCLUSIÓN

La presente nota a fallo en la cual se analizó la sentencia que llega a la CSJN, cuya plataforma fáctica es la siguiente, la Sra. Caminos, quien se desempeñaba en el puesto de preceptora de un establecimiento educativo de nivel secundario, fue despedida sin causa luego que se ventilara por medio de un programa televisivo la relación sentimental que mantenía con exalumno del colegio, 25 años menor que ella, lo que ocasionó un sin número de repercusiones negativas en la comunidad escolar.

La cámara laboral y el TSJ, a pesar de haber reconocido que el despido fue en forma simultánea a la difusión pública de su relación sentimental, hizo caso omiso a las pretensiones de la actora y estimó que el derecho de elegir pareja y expresarlo libremente no se encontraba protegido por la ley 23592, esta tergiversación en la interpretación de la norma frustra el derecho invocado, dejando sin resolver el meollo del asunto.

Por mayoría de votos la CSJN revoca la sentencia apelada, poniendo fin a controversia planteada.

Se considera dable resaltar los siguientes puntos en el estudio y análisis del fallo:

- 1- Nuestro Estado nacional es el principal garante de los derechos laborales y humanos de las personas. Si se produce un acto violatorio de dichos derechos, es el propio Estado quien tiene el deber de resolver el asunto a nivel interno y, en su caso, reparar, antes de tener que responder ante instancias internacionales, estos derechos deben asegurarse en nuestro ordenamiento local, así lo reafirma la CSJN con la sentencia dictada.
- 2- La CSJN sostuvo que la Ley N° 23592 enumera como actos discriminatorios algunas motivaciones especialmente prohibidas, que no son taxativas, ya que aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que

sanciona la ley. Reiteró la doctrina expuesta en “Pellícori”, preservando los derechos de la mujer trabajadora, y antes de iniciar un desplazamiento regresivo respecto a aquel, en materia de despido discriminatorio.

- 3- Las acciones discriminatorias que enuncia la norma integran el círculo íntimo y autónomo del trabajador, en virtud de ello se encuentran reservadas a su dominio personal, quedando así inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares, plena conformidad con la afirmación del Procurador.
- 4- 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 y la carga probatoria recae sobre el demandado.

Para finalizar se afirma que nuestro régimen legal se alimenta de dos fuentes: la interna de cada Estado y la internacional, ambas se potencian para hallar en una u otra la norma que, para cada caso concreto, sea más favorable a la persona humana y al sistema de derecho, y deben facilitar y promover la apertura del sistema mediante el reconocimiento de derechos implícitos; mientras que aquellos ya reconocidos son irreversibles, atento al principio de progresividad, con el compromiso de respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención Americana, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna.

Luchar contra todo tipo de discriminación resaltando la de género es una forma de construir sociedades más incluyentes, igualitarias, justas y diversas. No es un asunto que beneficie solo a las mujeres, sino que es algo que nos involucra a todos como sociedad.

VII. REFERENCIAS

Doctrina:

Bidart Campos, G. J. (2000) “*Manual de la Constitución Reformada*”, Buenos Aires, Ediar.

Bidart Campos, G. J. (2016) “*Compendio de Derecho Constitucional*”, Buenos Aires, Ediar.

Grisolia, J. A. (2016) “*Manual del Derecho Laboral*”, Ed. 7ma, Buenos Aires, Perrot

Sagúes, N. P. (2013). “*Recurso Extraordinario*”, Buenos Aires. Astrea de A. y R. Depalma S.R.L

<http://derecho.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/212/2014/03/Apunte-Derecho-Laboral-y-Seguridad-Social-Andino-y-Cegielski-2015.pdf>

<https://www.fiscales.gob.ar/procuracion-general/la-corte-suprema-con-remision-al-dictamen-de-la-procuracion-general-abordo-los-despidos-violatorios-del-derecho-a-la-privacidad/>

Legislación:

a) Nacional:

Constitución Nacional Argentina.

Constitución Provincial de Córdoba.

Código civil y comercial.

Ley de contrato de trabajo N° 20744

Ley 23592.

Ley 11723

Ley 26485

b) Internacional:

Convención BELEM DO PARA

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Corte Interamericana de los Derechos Humanos.

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Declaración de la OIT (1988) Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio N°11.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Pacto de San José de Costa Rica.

Protocolo de San Salvador.

Jurisprudencia:

Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fertilización in vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencias de 28 de noviembre de 2012 Serie C N°.257, parr. 142 y 153.

CSJN:Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/acción de amparo. Fallo: 333:2306. (7/11/2010)

CSJN: Caminos, Graciela Edhit c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido. Fallos: 344:1336. (10/06/ 2021)

CSJN: Moslares, José Luis c/ diario La Arena y otros s/ daños y perjuicios. Fallo: 326:1349.(24/04/2003)

CSJN: Partido Nuevo Triunfo s/S/reconocimiento- Distrito Capital Federal. Fallo: 332:433. (06/04/2006)

CSJN: Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de abogados de la Capital Federal s/amparo. Fallo: 334:1387. (15/11/2011)

CSJN: Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical. Fallo: 341:1106.
(04/05/2015)

AGRADECIMIENTOS:

A mis padres Rubén y Verónica que siempre confiaron en mí y me apoyaron incondicionalmente para hoy poder llegar a mi mayor meta, gracias por los valores y principios transmitidos que son la base y raíces de la persona que soy hoy en día.

A mis niños Lisandro y Candela que son mi todo, mi gran tesoro, para ustedes que me dan las fuerzas para seguir adelante y no bajar los brazos.