



## **TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Nota a Fallo – Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

### **LA TENSIÓN DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES EN LOS DESPIDOS SIN CAUSA**

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación, Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido.

MACARENA MORSELLA

VABG70659

DNI 36.288.783

Tutora: Romina Vittar

Seminario Final

Abogacía

Universidad Siglo 21

2022

**Sumario:** I. Introducción. II. Hechos relevantes, su historia procesal y la decisión del tribunal. III. *Ratio Decidendi*. IV. Análisis y comentarios. V. Postura de la autora VI. Conclusión. VII. Referencias Bibliográficas. VII.A Doctrina VII.B Legislación. VII.C Jurisprudencia.

## I. Introducción

La Constitución Nacional es la ley fundamental que rige nuestro país, garantizando los derechos y libertades de los ciudadanos de nuestra Nación. Entre estos derechos fundamentales encontramos el derecho a la vida, a la libertad, a transitar libremente, derechos para los trabajadores, derechos que protegen a la familia y el ambiente, no obstante, éstos no son absolutos, deben ejercerse de acuerdo con las leyes que reglamentan su ejercicio.

En este sentido de detallar y ampliar los derechos fundamentales, la Ley de Contrato de Trabajo<sup>1</sup>, regula las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia, dando lugar en su artículo 245 a la figura legal del despido sin justa causa, la cual permite al empleador extinguir por voluntad propia el contrato de trabajo, asumiendo el pago de las indemnizaciones correspondientes. La situación de conflicto se genera cuando este instituto se utiliza para encubrir actos discriminatorios.

Para adentrarnos en este tema, primeramente, definiremos los actos discriminatorios según el artículo 1 de la Ley 23.592<sup>2</sup> como aquellos que impidan, o que tengan por objeto o por resultado obstruir, restringir, o de cualquier modo menoscabar arbitrariamente, el ejercicio igualitario de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional, particularmente aquellos por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. En segundo lugar, y también limitando el derecho establecido en el artículo 245, la Ley de Contrato de Trabajo en sus artículos 7, 8 y 9 define la prevalencia de las normas más favorables para los trabajadores, así como también en el artículo 172, 178 y 180 establece penalidades hacia el empleador que asigne

---

<sup>1</sup> Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. (13/05/1976) Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada el 25/6/2022 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

<sup>2</sup> Ley 23.592. Protección Contra la Discriminación. (03/08/1988) Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada el 25/6/2022 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

consecuencias jurídicas al empleado en relación con aspectos inherentes de su vida, preservando así a la persona en relación de dependencia de las conductas arbitrarias que el empleador pueda asumir por su rango de superioridad.

Así las cosas, pareciera estar regulada en su totalidad la solución al conflicto, sin embargo en el fallo Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido<sup>3</sup> el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba declaró inadmisibile el recurso de la actora por prescindir de los presupuestos fácticos necesarios, dejando sin tratar el agravio alegado por la recurrente de haber sido desvinculada laboralmente en relación a la difusión pública de su relación sentimental con un ex alumno de la institución demandada.

A lo largo de esta nota a fallo se intentará determinar si en este caso concreto el motivo del despido debió ser considerado discriminatorio por la elección de pareja de la trabajadora, aun cuando este presupuesto no se encuentre taxativamente enumerado en el artículo 1 de la Ley 23.592<sup>4</sup>, y como debieron ponderarse los principios en tensión, sin terminar restringiendo la libertad de los empleadores de contratar según sus propios criterios.

Hete aquí el problema jurídico a desarrollar en la presente nota a fallo, el cual es del tipo axiológico, al tener que la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolver ponderar una norma sobre la otra, siendo ambas de rango constitucional. Específicamente entre el principio de libertad y el principio de reserva, artículo 14 y 19 de la Constitución Nacional<sup>5</sup>, los cuales colisionan en dos de sus reglamentaciones, el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo<sup>6</sup> y el artículo 1 de la Ley de Protección Contra la Discriminación<sup>7</sup> respectivamente.

En efecto el problema al que se enfrenta la Corte Suprema de Justicia de la Nación al resolver el presente fallo no es uno solo, pero siendo este el predominante se analizará por sobre los demás. El señor Procurador Fiscal y el Presidente de la Corte Suprema de

---

<sup>3</sup> CSJN “Caminos Graciela Edith c/ Colegio Nuestra Señora del Loreto s/ despido” Fallo 344:2336 (2021) recuperado el 25/06/2022 de <http://www.sajj.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-actora-causa-caminos-graciela-edith-colegio-instituto-nuestra-senora-loreto-despido-fa21000134-2021-06-10/123456789-431-0001-2ots-eupmocsollaf>

<sup>4</sup> Ob cit. Pág. 1.

<sup>5</sup> Ley 24.430. Constitución de la Nación Argentina (15/12/1994) Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada el 25/06/2022 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

<sup>6</sup> Ob cit. Pág. 1.

Justicia de la Nación, tanto en su dictamen como en la sentencia respectivamente, detallan concepciones teóricas fundamentales y criterios concordantes con los principios constitucionales de nuestro ordenamiento jurídico y los tratados internacionales con jerarquía constitucional, para realizar una interpretación específica al caso concreto, teniendo en cuenta fundamentalmente los motivos teleológicos del legislador.

Siendo la discriminación un fenómeno instalado en la sociedad, no quedando exento el derecho laboral de tal problemática, delimitar los alcances de los actos discriminatorios y sus consecuencias jurídicas no es tarea fácil para los magistrados y doctrinarios de nuestra nación, pero si necesaria.

## **II. Hechos relevantes, su historia procesal y la decisión del tribunal.**

En primer lugar, la actora, señora Graciela Edith Caminos, interpone demanda con el fin de obtener la nulidad del despido sin causa dispuesto por el colegio demandado, en el cual desempeñaba tareas como preceptora, luego de que se conociera públicamente la relación de ésta con un ex alumno de la facultad. La señora Caminos solicita la nulidad del acto, invocando que el mismo configuraba un acto discriminatorio amparado en el artículo 1 de la Ley N°23.592<sup>8</sup>.

El colegio demandado, alega que la causa del distracto se debe a una combinación de diferentes motivos, en los cuales se encuentran la vestimenta de la actora, su modo de relacionarse con los alumnos, entre otros y principalmente por que cuenta con la potestad constitucional para hacerlo. Asimismo, aclaran haberle ofrecido la conservación de su empleo realizando una modificación en sus tareas.

A continuación, la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo en su sentencia entiende que no se ha configurado un supuesto de despido discriminatorio, a pesar de admitir que había concomitancia entre el despido y la publicidad de la relación, considero que el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente no se encuentra protegido por la Ley N°23.592, aduciendo que el motivo del distracto fue consecuencia de los actos de la actora al mantener una relación de simetría, y no asimétrica, con los estudiantes, desobedeciendo las directivas del empleador e incumpliendo con sus deberes.

No satisfecha con la resolución de la Cámara, la actora presenta a través de su representante legal, un recurso de casación en el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba. La cuál lo declara inadmisibile por prescindir de los presupuestos fácticos necesarios, dejando sin tratar el agravio alegado por la recurrente.

---

<sup>8</sup> Ob cit. Pág. 1

Contra esta decisión anterior, la actora deduce recurso extraordinario federal, el cual es contestado y denegado, dando origen a la queja en examen en el fallo que da lugar a la presente nota. La Corte Suprema de Justicia de la Nación encuentra procedente el recurso extraordinario debido a que el Tribunal Superior prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora, dando lugar a una sentencia que no constituye una aplicación razonada del derecho vigente, y que no se pronuncia adecuadamente sobre las cuestiones planteadas vulnerando el derecho al debido proceso, entre otros

### III. *Ratio Decidendi*

Luego de determinar procedente el recurso extraordinario en base a la violación efectuada por el Tribunal *a quo* al debido proceso evitando a la actora ejercer su derecho a la defensa al no tratar la alegación que ésta invoca y dando como resultado una sentencia arbitraria, la Corte Suprema de Justicia de la Nación revoca la sentencia con fin de que se dicte un nuevo pronunciamiento, especificando la necesidad del Tribunal de dar respuesta a los agravios, determinando que la facultad de despedir sin causa, no puede encubrir un trato discriminatorio.

De acuerdo con el segundo considerando del Dr. Rosenkrantz y el dictamen del Procurador Fiscal en cuanto a los antecedentes procesales, la actora afirmó que la causa de su distracto fue la publicidad de su relación con un joven egresado de la institución demandada, lo cual no implica un delito por ser el alumno mayor de edad y lo cual es únicamente visto de forma inmoral por la escuela demandada, por ir contra los principios religiosos que sostiene la misma constituyendo un trato discriminatorio regulado por la Ley 23.592<sup>9</sup>. El tribunal supone que la oferta del colegio del cambio en la modalidad de tareas y la denuncia de incumplimiento de las obligaciones laborales de la actora descarta la existencia de un proceder discriminatorio, entendiendo la CSJN que estas alegaciones omiten tratar adecuadamente el planteo de la empleada, siendo esto sustancial para el caso en cuestión, siendo el mismo colegio a fs. 15 de los autos principales del fallo Caminos sostuvo que “el hecho en sí constituye una exposición pública inadecuada e incompatible en relación a las funciones que cumple como preceptora”<sup>10</sup>. admitiendo que el mismo fue uno dentro de otros motivos para el distracto.

Así las cosas, Rosenkrantz afirma en la sentencia “que el punto central para determinar si el despido pudo ser arbitrario consistía en establecer si la difusión de la

---

<sup>9</sup> Ob cit. Pág.1

<sup>10</sup> Ob cit. Pág. 2

relación sentimental de la actora con quien fuera un alumno del colegio tuvo incidencia determinante en la decisión rescisoria”<sup>11</sup> y el tribunal omitió tratarlo.

Para finalizar, se establece en el último considerando, página 5, que lo anterior no implica desconocer la facultad constitucional de la demandada de despedir sin causa, pero sí que “La facultad de despedir sin causa, no obstante, reconoce límites en la ley 23.592, y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio. En particular si se denuncia que una circunstancia prima facie discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo” y “en caso de que se sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse (...) que ninguno de ellos sea discriminatorio” por lo cual es necesario se realice una exhaustiva evaluación de los hechos al efecto de determinar si hubo o no discriminación, realizando una interpretación teleológica del fin de la Ley 23.592<sup>12</sup> y no *numerus clausus*.

#### **IV. Análisis y Comentarios**

En el presente fallo se hace manifiesto un problema axiológico, por encontrarse un conflicto entre diferentes principios, el de reserva y el de libertad. Los conceptos, de tipo axiológico, que se utilizan para definir estos principios son aquellos que integran características tales como: lo que es bueno, seguro, democrático, social, liberal o propio del estado de derecho, de manera que cuando colisionan lo primero que debe realizarse es establecer entre ellos una relación (Robert, 1993). Así las cosas, con el fin de realizar la valoración correspondiente desarrollaremos ambos principios y su relación.

El principio de libertad en el fallo analizado se encuentra regulado en la Ley de Contrato de Trabajo<sup>13</sup> a través de la figura legal del despido incausado, dando lugar al empleador de no invocar causa alguna para el cese de la relación laboral. Partiremos desde la premisa que todo acto jurídico tiene una razón o un motivo y en tal sentido las contrataciones y los despidos de los empleados tienen una causa, para que exista controversia es necesario determinar si aquellos motivos o razones son ilícitos, contrarios al derecho y pueden ocasionar consecuencias jurídicas (González, 2016).

Según la Corte, deberán acarrear consecuencias jurídicas, aquellos motivos que limiten el respeto de la dignidad del trabajador y el principio de igualdad, siendo el centro de los derechos fundamentales de nuestro orden constitucional. El empleador no puede determinar la medida y alcance de los derechos constitucionales del trabajador, ya que

---

<sup>11</sup> Ob cit. Pág 2. Página 5 del fallo.

<sup>12</sup> Ob cit. Pág. 1

<sup>13</sup> Ob cit. Pág. 1

esto alteraría la legalidad que nos rige como Nación. La voluntad individual y la libre contratación deben ser sometidas a las exigencias de las leyes reglamentarias<sup>14</sup>.

En consecuencia, serán consideradas razones discriminatorias, según la Ley de Protección contra la Discriminación<sup>15</sup> aquellas que arbitrariamente impidan, obstruyan, restrinjan, o de algún modo menoscaben el pleno ejercicio de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional. Particularmente enumera determinados actos y omisiones, los cuales para el derecho internacional de los derechos humanos no debe ser considerado como una lista cerrada, contrariamente debe observarse la fundamentación de la misma de prohibir toda discriminación basada en cualquier condición (Facio, s/f). La ley se refiere a los conceptos de manera amplia, e incluye al ámbito laboral en todos sus alcances, de acuerdo con el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo<sup>16</sup> que en concordancia prohíbe la discriminación de cualquier índole y realiza una enumeración que es meramente enunciativa, cualquier otro tipo de trato que encierre discriminación, aunque no se encuentre alcanzado taxativamente por la norma, debe incluirse (Ferreiros, 2000).

El segundo principio en colisión es el de reserva, encontrándose en el fallo bajo análisis debido a la discriminación alegada por la actora de ser despedida de sus funciones laborales por su elección de pareja. La elección de pareja y el derecho a fundar una familia integra la vida privada y la autonomía personal de la población, según la Convención Americana de Derechos Humanos<sup>17</sup>, y es deber estatal promover e interpretar las normas laborales en sentido amplio a modo de asegurar a los trabajadores la protección especial para asegurar la igualdad real de oportunidades<sup>18</sup>.

---

<sup>14</sup> CSJN “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A s/ acción de amparo” Fallo 333:2306 (2010) recuperado el 25/06/2022 de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-lots-eupmocsollaf> Considerando 10 y 11.

<sup>15</sup> Ob cit. Pág. 1

<sup>16</sup> Ob cit. Pág. 1

<sup>17</sup> Ley 23.054. Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1/03/1984) Pacto San José de Costa Rica. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada el 25/06/2022 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

<sup>18</sup> Corte Suprema de Justicia de la Nación “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (2020) recuperado el 25/06/2022 de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-puig-fernando-rodolfo-minera-santa-cruz-sa-despido-fa20000114-2020-09-24/123456789-411-0000-2ots-eupmocsollaf?>

Establecida la relación de los principios fundamentales en colisión, a través de sus respectivas reglamentaciones, debemos continuar con la resolución del problema. Para ello es preciso aplicar el principio que dé como resultado el mejor escenario posible, y para realizar la valoración total y decidir qué principio será el apropiado ponderar es necesario aplicar los criterios y reglas de valoración (Robert, 1993).

Así las cosas, en nuestra ley suprema, la Constitución Nacional, se encuentra establecido el principio general de no discriminación en sus artículos 14bis, 16 y 43 cerrando toda posibilidad de un trato discriminatorio al poder una persona interponer acción expedita y rápida de amparo contra cualquier forma de discriminación (Fernández Madrid, 2007) y configurando la discriminación arbitraria una negación a la igualdad, y en consecuencia el derecho a la igualdad y al no ser discriminado ostenta rango superior en la escala axiológica de los bienes e intereses jurídicos a proteger (Bidart Campos, 2001).

En tal sentido, esta ponderación de un principio sobre el otro podemos verla reflejada en la carga de la prueba, de la cual el trabajador se ve eximido, no debiendo ser quien pruebe la misma, recayendo sobre el empleador la acreditación de que el trato dispensado en cuestión no obedeció a motivo discriminatorio<sup>19</sup>. Por lo cual el despido injustificado es válido, pero al poder ser obligado el empleador a determinar los motivos, inclina la balanza hacia la importancia de respetar la vida privada del empleado y su dignidad antes que la libertad de la empresa de contratar (González, 2016).

## **V. Postura de la autora**

Luego del análisis en profundidad del problema jurídico planteado, quien suscribe encuentra asertiva la resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, entendiendo que es imperioso resolver el caso ponderando el principio de reserva y tratando el despido como discriminatorio.

El derecho está conformado no solo por normas si no por principios, y en los casos difíciles el juicio de peso y ponderación de los mismos, traza una delgada línea la cual puede cambiar por completo el resultado de la sentencia. Para poder resolverlos se debe

---

<sup>19</sup> CSJN “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/amparo sindical” (2018) recuperado el 25/06/2022 de [http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-jose-gilberto-varela-causa-varela-jose-gilberto-disco-sa-amparo-sindical-fa18000069-2018-09-04/123456789-960-0008-1ots-eupmocsollaf?utm\\_source=newsletter-semanal&utm\\_medium=email&utm\\_term=semanal&utm\\_campaign=jurisprudencia-federal](http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-jose-gilberto-varela-causa-varela-jose-gilberto-disco-sa-amparo-sindical-fa18000069-2018-09-04/123456789-960-0008-1ots-eupmocsollaf?utm_source=newsletter-semanal&utm_medium=email&utm_term=semanal&utm_campaign=jurisprudencia-federal) Considerando 9.



en primer lugar constatar el grado de incumplimiento o perjuicio de un principio, luego realizar la comprobación de importancia del principio contrario y para finalizar determinar si la importancia del principio contrario amerita el perjuicio o incumplimiento del otro (Robert, s/f).

Realizado lo anterior esta autora considera que la libertad de la persona que trabaja de elegir pareja y expresarlo libremente no puede estar limitada por la actividad de la empresa, habiendo quedado establecidas las razones por las cuales debe ser, en este caso concreto, ponderado el principio de reserva, no siendo una decisión arbitraria y ajustándose a los estándares y jerarquías constitucionales.

Para terminar de definir la importancia, se considera la opción inversa, si se permite el ejercicio de la libertad del empleador de despedir sin causa sin analizar los motivos que son alegados, se obtiene una resolución que deja en desventaja los derechos fundamentales del empleado, generando entonces una evidente desproporcionalidad entre ambos.

## **VI. Conclusión**

En la presente nota a fallo se analizó el caso de la Corte Suprema de Justicia de la Nación *Caminos Graciela Edith c/ Colegio Nuestra Señora del Loreto s/ despido*, el acontecimiento de sus hechos, la historia procesal junto con sus respectivas resoluciones, incluyendo el decisorio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, y los argumentos principales que resuelven el problema jurídico planteado.

Concluye esta autora, luego de haber analizado la doctrina, jurisprudencia y legislación relevante, que, ante casos de despidos discriminatorios, es necesario un análisis *no numerus clausus* del artículo 1 de la Ley 23.592, priorizando el fin de la misma y los fundamentos teleológicos que tuvo el legislador al sancionarla para poder realizar una correcta valoración entre principios y así obtener la resolución más acertada y justa para cada caso concreto.

## VII. Referencias bibliográficas.

### VII.A Doctrina

- Bidart Campos, German José (2000). *Tratado elemental de Derecho Constitucional Argentino*. Nueva ed. Ampl y actual. Buenos Aires: Ediar.
- Facio, Alda. (s.f.). *El Derecho a la no discriminación*. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22077.pdf>
- Ferreiros, Estela Milagros (2000) *El despido discriminatorio*. Errepar. Recuperado de: [https://www.cadaweb.org.ar/documentos\\_pdf/ley17677.pdf](https://www.cadaweb.org.ar/documentos_pdf/ley17677.pdf)
- Fernández Madrid, Juan Carlos. (2007). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. 3ª Ed. Buenos Aires, La Ley.
- González, Rodolfo Aníbal (2016) *Los despidos sin justa causa siempre tienen motivos*. ACTIO. recuperado de <http://www.actio.com.ar/-los-despidos-sin-justa-causa-siempre-tienen-motivos--12-01-16-.html>
- Robert, Alexy (1993) *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid.
- Robert, Alexy (s/f) *Derechos fundamentales, ponderación y racionalidad*. Recuperado el 25/06/2022 de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25294.pdf>

### VII.B Legislación

Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. (13/05/1976) Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada el 25/6/2022 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 23.054. Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1/03/1984) Pacto San José de Costa Rica. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada el 25/06/2022 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

Ley 23.592. Protección Contra la Discriminación. (23/08/1988) Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada el 25/6/2022 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Ley 24.430. Constitución de la Nación Argentina (15/12/1994) Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada el 25/06/2022 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

### VII.C Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A s/ acción de amparo” Fallo 333:2306 (2010) recuperado el 25/06/2022 de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Caminos Graciela Edith c/ Colegio Nuestra Señora del Loreto s/ despido” Fallo 344:1336 (2021) recuperado el 25/06/2022 de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-actora-causa-caminos-graciela-edith-colegio-instituto-nuestra-senora-loreto-despido-fa21000134-2021-06-10/123456789-431-0001-2ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (2020) recuperado el 25/06/2022 de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-puig-fernando-rodolfo-minera-santa-cruz-sa-despido-fa20000114-2020-09-24/123456789-411-0000-2ots-eupmocsollaf?>

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/amparo sindical” (2018) recuperado el 25/06/2022 de [http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-jose-gilberto-varela-causa-varela-jose-gilberto-disco-sa-amparo-sindical-fa18000069-2018-09-04/123456789-960-0008-1ots-eupmocsollaf?utm\\_source=newsletter-semanal&utm\\_medium=email&utm\\_term=semanal&utm\\_campaign=jurisprudencia-federal](http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-jose-gilberto-varela-causa-varela-jose-gilberto-disco-sa-amparo-sindical-fa18000069-2018-09-04/123456789-960-0008-1ots-eupmocsollaf?utm_source=newsletter-semanal&utm_medium=email&utm_term=semanal&utm_campaign=jurisprudencia-federal)