



**Nota a fallo**

*Corte Suprema de Justicia de la Nación (2021) “Caminos, Graciela Edith c/  
Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido.”  
Sentencia CSJ 754/2016/RH1 del 10/06/2021.*

**LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO LABORAL Y LAS  
CONSIDERACIONES SUBJETIVAS.**

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

CARRERA: ABOGACIA.

NOMBRE Y APELLIDO: BRENDA MARIEL ESCALERA.

D.N.I. N° 35.825.238.

LEGAJO VABG95768.

TUTORA: CARAMAZZA, MARIA LORENA.

**PRODUCTO Y TEMATICA:** DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL  
TRABAJO. FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO. MODELO DE  
CASO.

**FECHA DE ENTREGA: 26/06/2022.**

**Sumario:** 1. Introducción. - 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. -3. Análisis de la *ratio decidendi*. - 4.Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - 5. Postura de la Autora. – 6. Conclusión. - 7. Referencias.

## **1. Introducción.**

Los derechos humanos, los derechos fundamentales del hombre, concepto multívoco que para definirlo podemos citar la definición dada por Las Naciones Unidas que ha señalado que los derechos humanos son: “...*derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos;... Estos derechos universales son inherentes a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Varían desde los más fundamentales —el derecho a la vida— hasta los que dan valor a nuestra vida, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad*”.

En virtud de ello la importancia que presenta el fallo emitido en la República Argentina, por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (10/06/2021) “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido.” con fecha 10 de junio del2021, de la Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, relacionado al despido sin causa y a la aplicación de la Ley 23.592 dentro del derecho laboral.

En dicho fallo, entre otras conclusiones no menos importantes, se afirma la necesidad de ponderar los derechos a la libertad, a la intimidad y a la no discriminación, ya que son derechos fundamentales y principios que asisten a los trabajadores y empleadores constitucional e internacionalmente, no solo en sus condiciones como tales sino como personas fundamentalmente.

Siguiendo con este razonamiento también es dable dejar en resalto que éstos pueden generar conflictos de principios, originando así problemas axiológicos.

Avanzando en el tema, estos derechos muchas veces son vulnerados no indirectamente, sino directamente por la mala interpretación judicial de la normativa que en principio ampara el ejercicio de un derecho que se ejerce para encubrir dicha vulneración directa.

Vulneraciones que muchas veces ponen en una situación, a la parte pasiva de la misma, de sometimiento a pruebas diabólicas para poder probar que tiene derechos que lo asisten y que deben ser respetados no solo por los órganos judiciales sino también por la sociedad en general, sin ser éstos objeto de consideraciones subjetivas.

Así, en el fallo de referencia se detecta un problema jurídico de prueba y un problema jurídico axiológico.

El problema de prueba, en el fallo traído a análisis, se manifiesta toda vez que la CSJN consideró, compartiendo los términos del dictamen del fiscal Víctor Abramovich, que el Superior Tribunal de la Provincia de Córdoba no trato adecuadamente el planteo de la actora Caminos, Graciela Edith, atento a que ella fue la que sometió a análisis y consideración un acto discriminatorio como verdadera causa de su despido, y en consonancia con la carga dinámica de la prueba fue a ella a quien se le obligó demostrar el acto discriminatorio, imponiéndole así una prueba diabólica, y ante la denuncia de tal circunstancia no se consideró que le correspondía a la demandada explicar que los motivos de la rescisión fueron ajenos a toda discriminación. Motivo por el cual la CSJN determinó que el Superior Tribunal de la Provincia de Córdoba resolvió arbitrariamente el caso.

Por otro lado, el problema jurídico axiológico se pone en evidencia en el fallo en cuestión cuando se hace referencia a la garantía constitucional de libertad de contratar en su faz negativa que le asiste a la demandada no puede encubrir un trato discriminatorio que afecte la garantía de igualdad y no discriminación de la actora.

En definitiva, la presente nota a fallo está direccionada a analizar la premisa fáctica, historia procesal, la resolución y a identificar la ratio decidendi del fallo referenciado.

## **2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.**

Ante la CSJN la Actora Sra. Caminos, Graciela Edith, dedujo Recurso de Hecho ante la denegación del recurso extraordinario federal que le negó la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral, la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes, contra el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto.

Solicitaba la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral que mantenía con el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, en donde se desempeñaba como preceptora, al que califica como discriminatorio, en los términos del art. 1 de la ley 23.592, en cuanto habría existido concomitancia entre el despido y la difusión pública de su relación sentimental con un ex alumno de la institución educativa.

Primeramente, producido el distracto laboral, la Sra. Caminos Edith interpuso demanda ante la Cámara del Trabajo para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral y la Sala Cuarta de esa Cámara dictó sentencia rechazando lo solicitado por la actora.

Entre los fundamentos del rechazo la Cámara pronunció que, en el caso no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio en los términos de la Ley 23.592. Si bien ésta admitió que existía concomitancia entre el despido de la actora y de la difusión pública de su relación sentimental, consideró que el derecho invocado por la actora como fundamento de su pretensión, siendo estos el derecho a elegir pareja y a expresarlo libremente, no se encontraba protegido por la ley mencionada precedentemente.

También refirió que la extinción del vínculo laboral fue el resultado de los propios actos de la actora ya que la misma había sido advertida de que no debía mantener relaciones simétricas sino asimétrica con los alumnos, desobedeció las directivas del empleador e incumplió de esa manera los deberes a su cargo.

Ante lo resuelto la actora interpuso ante el Tribunal Superior de la Provincia de Córdoba Recurso de Casación que lo declaró inadmisibles señalando puntualmente que la impugnación carecía de las precisiones técnicas exigidas para su tratamiento y agregó que *“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”*.

Atento a lo decidido la actora dedujo recurso extraordinario federal, el cual, siguiendo los mismos lineamientos, fue denegado y dio origen a la queja interpuesta ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Así, redundando en lo manifestado precedentemente, la actora interpuso Recurso de Queja ante la CSJN, arguyendo *“que la sentencia en crisis no constituye una aplicación razonada del derecho vigente a las circunstancias comprobadas de la causa, carece de fundamentación suficiente y contradice fallos anteriores de ese mismo tribunal. Alega que la decisión impugnada vulneró sus derechos al trabajo, a la igualdad, a la propiedad y al debido proceso, así como el derecho a petionar y los principios de legalidad y supremacía constitucional”*.

En suma, la CSJN, en unanimidad, con un voto concurrente del presidente Carlos Fernando Rosenkrantz, resolvió *“...en sentido concordante con lo dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas. Agréguese la queja al principal y vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte, por quien corresponda, un nuevo pronunciamiento. Notifíquese”*.

### 3. Análisis de la *Ratio Decidendi*.

La CSJN, por unanimidad con voto conjunto de los magistrados Juan Carlos, Horacio Daniel Rosatti, Elena Inés Highton y Ricardo Luis Lorenzetti, por un lado, y voto concurrente de Carlos Fernando Rosenkantz, por el otro, resolvieron concordantemente con lo dictaminado por el señor Procurador Fiscal, hacer lugar a la queja, y declararon procedente el recurso extraordinario y revocaron la sentencia apelada.

Así, los jueces de la Corte resolvieron adhiriéndose a lo dictaminado por el Procurador Fiscal – Víctor Abramovichy no brindaron mayores argumentos. Excepto Rosenkantz, que en un voto propio analizó y enfatizó sobre puntos que más adelante desarrollaremos.

Atento a lo manifestado ut supra, nos adentraremos a analizar los argumentos dados por el Procurador Fiscal, que a lo largo de los considerandos, los hace a favor de la actora y concluyo diciendo, *“En conclusión, en el caso media relación directa e inmediatamente lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 15 de la ley 48), en tanto la sentencia cuestionada no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas, tornando inefectiva la tutela antidiscriminatoria que establece la ley federal (Fallos: 334:1387, cit. especialmente considerandos 3°, 4°, 5° y 11°). VI Por lo expuesto, estimo que corresponde 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...”*.

En primer lugar, el Procurador Fiscal sostiene que corresponde habilitar el remedio federal ya que lo decidido por el Superior Tribunal soslayo el tratamiento de cuestiones decisivas introducidas oportunamente por las partes, prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio y al sostener que el despido se produjo por el incumplimientos de obligaciones laborales afectó el derecho de defensa de la actora ya que convalido una interpretación irrazonable de la Ley 23.592 que frustra el remedio federal invocado, la garantía de igualdad y no discriminación.

Posteriormente hace referencia a que la sentencia cuestionada no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas, tornando inefectiva la tutela antidiscriminatoria que establece la Ley 23.592 atento a que el tribunal desconoció los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio en los términos de la ley mencionada, que debe ser interpretada en consonancia con las normas constitucionales concordantes, tales como el artículo 16 de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad.

Así entre los estándares vigentes podemos mencionar al fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (2011)"P. 489. XLIV. RECURSO DE HECHO Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo. "ciudad de Buenos Aires, capital de la República Argentina de fecha 15/11/2021, que, en palabras del Dr. Mauricio César Arese en el XX CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *“se ha sentado una fuerte directriz jurisprudencial en materia despido discriminatorio. Sobre la base del derecho de fondo y procesal supranacional, el alto tribunal entiende que debe aplicarse un sistema disímil o diferenciado de distribución de cargas probatorias, sin adscribir al mecanismo clásico de carga probatoria, ni invertir el esfuerzo probatorio sobre la parte preponderante ni adoptar el régimen de cargas dinámicas probatorias”*. (Arese, 2.012)

Por lo tanto, en ese proceder se omitió ponderar que cualquier restricción del derecho de trabajar del empleado, motivada en valoraciones subjetivas de la vida privada que no guarden relación con las obligaciones laborales, pueden configurar un acto discriminatorio en los términos de la Ley N° 23.592.

Para un mejor entendimiento podemos decir que conforme al Convenio sobre la discriminación del año 1958“...*el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*”

Y que, si bien el empleador tiene facultades y derechos de establecer pautas éticas de conductas y de deberes laborales específicos, distan mucho de poder restringir los derechos del trabajador fundado en aspectos de su vida privada que no guarden relación con las obligaciones que surjan del contrato de trabajo, de lo contrario se puede configurar un trato discriminatorio en los términos de la Ley N° 23.592.

Además, agregó que, el tribunal no considero el planteamiento de la existencia de una conducta discriminatoria del empleador basado en que la desvinculación laboral fue simultánea a la difusión pública de la relación sentimental de la actora con el ex alumno de la escuela.

Ante lo dicho ut supra se le impuso a la recurrente una prueba diabólica, ya que fue a ella que se le requirió que demuestre el trato desigual entre circunstancias idénticas, lo que implicaba demostrar que a otro profesor se le tolero mantener una relación sentimental con un ex alumno.

Siguiendo en el mismo orden de idea, el Procurador manifiesta que el tribunal hizo caso omiso a los estándares probatorios ya que la CSJN ha señalado en el fallo mencionado 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 la parte que afirma un motivo discriminatorio resultará suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual 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”. Dejando en resalto así la existencia de un problema jurídico de prueba.

En lo que respecta al magistrado Rosenkantz en su voto hace lugar a la queja por considerar que no se le dio “respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio”, y se desconocieron los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio y, por lo tanto, la manera de resolver de los tribunales inferiores fue arbitraria.

Lo dicho ut supra lo fundamentó diciendo “Ello es así por dos razones. Por un lado, el tribunal a quo supone 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 proceder discriminatorio. Esa suposición es dogmática y deja sin tratar el agravio de la recurrente, quien precisamente afirma que su aparición en un programa televisivo en el que se hizo pública su relación sentimental con un ex alumno, a la sazón mayor de edad, no puede conducir —ni directamente ni previa oferta de cambio de modalidad de tareas— a la rescisión de la relación laboral. El tribunal a quo debió examinar en consecuencia si, de acuerdo con las constancias de autos, el despido pudo haberse producido como resultado de dicha circunstancia prima facie discriminatoria y si, en tal caso, la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación” y aquí se evidencia el problema de prueba.

Por último, remarcó que “La garantía constitucional a la libertad de contratar incluye su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar (arts.14 y 19 de la Constitución Nacional). 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, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resulta ajena 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”.*

Así, en lo dicho precedentemente se puede evidenciar un problema axiológico en el fallo en cuestión cuando se hace referencia a la garantía constitucional de libertad de contratar en su faz negativa que le asiste a la demandada no puede encubrir un trato discriminatorio que afecte la garantía de igualdad y no discriminación de la actora.

#### **4. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

En toda la Sentencia se hizo referencia a la Ley 23.592 que en su artículo 1° reza *“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. A los efectos del presente artículo 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.”*

Así, sobre esa base y atento al problema de prueba individualizado oportunamente en el fallo traído a análisis, se dejó en resalto el antecedente jurisprudencial sentado en el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (2011) "P. 489. XLIV. RECURSO DE HECHO Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo." ciudad de Buenos Aires, capital de la República Argentina de fecha 15/11/2021, en donde también se debatió sobre la carga de la prueba en la aplicación de la Ley 23.592, y se señaló que: *“En los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, 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, y la evaluación de uno y otro extremo, es*

*cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica.”*

En igual lineamiento la Corte en el fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación (2018) Expediente. 528/2011 (47-V)/CS1 “RECURSO DE HECHO Varela, José Gilberto e/ Disco S.A. s/ paro sindical” con sentencia de fecha 08/09/2018, entre sus argumentos se falló diciendo que: *“Corresponde revocar la sentencia que no consideró elementos que dan cuenta de la verosimilitud de la afirmación del actor acerca de que su desvinculación obedeció a su actividad sindical y omitió por completo examinar si la empresa satisfizo la carga que sobre ella pesaba, sin evaluar si la causal invocada por la empleadora estaba configurada y si, en el caso de que hubiera sido así, ello constituía injuria suficiente para justificar la desvinculación.”*

Con estos antecedentes la corte reafirma implícitamente lo decidió en el fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación (2019) “CSJ 770/2017/RH1 Candía Acosta, Reina Teresa y otro s/ queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad denegado en Echenique, Karolyn y otros s/ otros procesos incidentales” con sentencia de fecha 26/02/2019, En donde arguyo que: *“...la grave omisión de fundamentación en que incurrió el tribunal aquo afecta de modo directo e inmediato la garantía constitucional de defensa en juicio que asiste a la recurrente(ley48,art.15),defecto que -de conformidad con el estándar de arbitrariedad definido por esta Corte hace más de cincuenta años en el caso "Estrada, Eugenio", sentencia del 23 de septiembre de 1960 (Fallos: 247:713) y mantenido hasta sus pronunciamientos más recientes (Fallos:337:580;338:130;340:1913;341:54) justifica la invalidación del pronunciamiento a fin de que la situación de aquella sea nuevamente considerada y decidida mediante un pronunciamiento constitucionalmente sostenible.” Sentando bases jurisprudenciales sobre la arbitrariedad de las sentencias ya que éstas no deben soslayar el tratamiento de cuestiones decisivas oportunamente introducidas por las partes en los procesos, lo que ocurrió en el caso Caminos y que dio lugar a la queja planteada oportunamente.*

## **5. Postura de la Autora.**

Comparto lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación porque puntualmente lo que dio lugar a la queja planteada por la actora fue el tratamiento inadecuado de cuestiones planteadas oportunamente y no indagar sobre temas vitales para decidir la litis, siendo lo que originalmente dio lugar al problema jurídico de pruebas detallado y analizado en apartados que anteceden, y por lo tanto los órganos jurisdiccionales inferiores

intervinientes, a la hora de resolver, incurrieron en arbitrariedad atento a que sus resoluciones no gozaban de fundamentación suficiente para considerar esos actos jurisprudenciales como validos ya que no contaban con los requisitos intrínsecos de toda sentencia, todo a la luz de la Teoría de la Arbitrariedad.

Demás esta decir que se puso en evidencia que los órganos judiciales se apartaron, ignoraron y desatendieron las bases jurisprudenciales fijadas por el órgano judicial supremo, que es la Corte Suprema Justicia de la Nación, a la hora de resolver.

Así también, en el fallo analizado se reafirmó y pondero los derechos a la libertad, a la intimidad y a la no discriminación, ya que son derechos fundamentales y principios que asisten a los trabajadores y empleadores constitucional e internacionalmente, no solo en sus condiciones como tales sino como personas fundamentalmente, resolviendo así el problema axiológico detectado.

Se dejo en resalto que la necesidad de poner en conocimiento no solo de las partes sino de todos los trabajadores que, si bien los empleadores tienen facultades de dirección y control, las mismas no son ilimitadas.

Que, cuyas limitaciones normativas no solo son normativamente taxativas, sino que son meramente enunciativas lo que da lugar a la aplicabilidad de la norma en virtud de interpretaciones jurídicas, en este caso de la Ley N° 23.592, en hechos que parecen no contemplados o calificados como tal.

Así se reafirma que, la vida privada de los trabajadores no debe influir en la continuidad, estabilidad, carrera, ocupación de algún cargo jerárquico, según valoraciones subjetivas que pudiera hacer el empleador de ella, lo cual está constitucionalmente garantizado en el art. 19 de la CN.

## **6. Conclusión.**

En virtud del análisis realizado a lo largo del trabajo y de las consideraciones vertidas ut supra, como así también a modo de colorario sin querer incurrir en redundancia sobre lo ya dicho, el fallo examinado trasciende al dejar implícitamente en resalto la importancia de instar el tratamiento, análisis e interpretaciones judiciales para evitar que las resoluciones arbitrarias de los operadores de justicia atente contra la tutela judicial efectiva, amparando así la Seguridad Jurídica que debe imperar en todo Estado de Derecho.

## 7. Referencias:

- C111 - Convenio sobre la discriminación del año 1958. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (10/06/2021) “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido.” Sentencia CSJ 754/2016/RH1. Capital Federal. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado 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?>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2011) "P. 489. XLIV. RECURSO DE HECHO Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo." Con sentencia de fecha 15/11/2021. Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=11162&cache=1656247131063>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2018) Expediente. 528/2011 (47-V)/CS1 “RECURSO DE HECHO Varela, José Gilberto e/ Disco S.A. s/ paro sindical” con sentencia de fecha 08/09/2018. Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7473432&cache=1656251101355>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2019) “CSJ 770/2017/RH1 Candia Acosta, Reina Teresa y otro s/ queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad denegado en Echenique, Karolyn y otros s/ otros procesos incidentales” con sentencia de fecha 26/02/2019. Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7505331&cache=1656247115146>
- Ley N° 23.592 del 3 de agosto de 1988. Actos Discriminatorios. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>
- Ley N° 24.430 del 15 de diciembre de 1994. Constitución Nacional Argentina. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Arese, M. C. (2012). “Presente y futuro derecho del trabajo. Los principios del derecho del trabajo”. Recuperado de: <https://isls.org/wp-content/uploads/2013/01/Argentina-principioprotectorio-Arese.pdf>
- Mtro. Álvarez Icaza Longoria, E., (2010). Revista Digital Universitaria. Recuperado de: <https://www.revista.unam.mx/vol.11/num7/art72/>
- Naciones Unidas (2022). UNITED NATIONS. “¿Qué son los derechos humanos?” Recuperado el 30/04/2022, de: <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights>