



**FALLO “CAMINOS”: UN LÍMITE A LA FACULTAD DE DIRECCION  
DISCRECIONAL DEL EMPLEADOR**

**ANÁLISIS DE UN CONFLICTO AXIOLÓGICO**

**Carrera:** Abogacía

**Nota a Fallo.**

**Tema:** Derechos Fundamentales del Trabajo.

**Autor:** Williams Adrián Alarcon

**Legajo:** VABG84015

**Profesor:** Stelzer Hernán Alcides

**Año:** 2022

**Fallo. “Caminos Graciela Edith C/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto  
S/Despido” Corte Suprema de Justicia de la Nación**

**Sumario. I Introducción. II Reconstrucción de la Premisa Fáctica, Actos Procesales, Descripción de la Decisión del Tribunal. III Ratio Decidendi. IV Descripción Análisis Conceptual A-Doctrina, Legislación. Noción amplia sobre Discriminación. B-Antecedentes Jurisprudenciales. C- El Onus Probandi en el despido discriminatorio. V Postura del Autor. VI Conclusión. VII Referencias Bibliográficas.**

## **I. Introducción.**

En la presente nota a fallo analizaremos la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) sobre, la extinción de un vínculo contractual, en cual la Señora Caminos Graciela Edith, quien se posiciona como actora en la causa, denuncia que su empleador la despide sin expresión de causa, pero que en realidad el distracto esconde un motivo discriminatorio. Fundamenta su pretensión en que, su desvinculación es coincidente con la difusión pública en un programa televisivo de una relación sentimental con un ex alumno de la Institución Educativa en el cual ella trabajaba como preceptora.

El Címero tribunal debió analizar si el despido encuadra en la facultad del empleador de despedir sin causa, que es nada más y nada menos que la reglamentación en el artículo 245 de la LCT, del principio constitucional consagrado en el artículo 14 de la Constitución Nacional en su faz negativa, la libertad de no contratar, entendida como la posibilidad de romper un contrato laboral sin expresión de causa, o si los motivos que esconde esa facultad, tiene ribetes discriminatorios, transgrediendo principios de igualdad y no discriminación consagrado en el Art. 16 de la Constitución Nacional y si se vulneraron derechos fundamentales a la luz de la ley 23.592, que funciona como amortiguación a esa facultad de despedir que pueden esconder motivos discriminatorios.

Como se observa, nos encontramos en un problema jurídico de tipo axiológico. Explica Robert Alexy (1993), dos principios que entran en colisión uno que está permitido y otro prohibido, sin declararlos inválidos, uno de ellos debe prevalecer sobre el otro. No significa que se declare inválido el principio desplazado ni que haya que ponerle una clausura, sino, que bajo cierta circunstancia uno precede al otro, es decir en casos concretos prima el principio de mayor peso.

La relevancia del análisis es que al ser un despido sin expresión de causa, se vio traspasado transversalmente por las normativas internas y convencionales sobre la protección de la dignidad humana y derechos fundamentales, en todas sus formas, al ser el supremo tribunal del país quien lo dicta, su doctrina sienta precedente y pautas interpretativas para la aplicación de la ley 23.592, como así también refuerza la forma de valoración de la prueba y es trascendente para futuros casos análogos en la materia.

Por tales razones el propósito de mi trabajo es aportar los criterios del máximo tribunal desde la mirada de la doctrina y jurisprudencia nacional e internacional, sobre los estándares vigentes para conductas discriminatorias que deberán tener en cuenta los órganos jurisdiccionales para resolver cuestiones de discriminación en el ámbito laboral. Además aportar en la era de disrupción tecnológica aplicada a la educación, que muchos estudiantes digitales puedan acceder a este trabajo de investigación y conocer las directrices de la Corte en temas de resonancia social sobre derechos fundamentales en el mundo del trabajo, como es el trato digno y no discriminación.

## **II. Reconstrucción de la Premisa Fáctica. Actos Procesales. Descripción de la Decisión del Tribunal.**

El caso que analizaremos refiere al hecho de que la Señora, Caminos Graciela Edith, quien fue preceptora de la Institución Educativa Nuestra Señora de Loreto de la Provincia de Córdoba, fue despedida. La actora demanda que el móvil del despido tiene ribetes discriminatorios, dado que es coincidente con que se haya ventilado y se hiciera pública en un programa televisivo la relación sentimental que tuvo con un ex alumno de la escuela, menor que ella. La Señora Caminos demandó que la decisión del Colegio de despedirla se trató de una conducta discriminatoria que encuadra en los términos de la Ley 23.592.

La actora inició demanda en sede judicial de Córdoba con el objeto de obtener la declaración de nulidad de la ruptura de la relación laboral por decisión del empleador y la reinstalación al puesto de trabajo, aduciendo que la extinción encuadra en una conducta discriminatoria y fundamenta su pretensión a la luz de la ley 23.592.

A contrario sensu, la demandada argumentó que no intentó despedir con justa causa, ya que en principio ofreció un cambio de la modalidad de tareas para

conservar la relación laboral que la actora no aceptó. En ese sentido, la demandada sostuvo que el distracto se produjo por una serie de incumplimientos laborales, y que decidió rescindir el contrato porque tenía la facultad constitucional para hacerlo.

La Sala IV de la Cámara del Trabajo de Córdoba resuelve rechazar la demanda y consideró que no existía, conducta ni despido discriminatorio por parte del empleador. Admitió que existía concomitancia entre el despido y la difusión pública de la relación con el ex alumno, considero que el derecho invocado por la actora para fundar su pretensión, el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente no se encuentra amparado por la ley 23.592.

La actora agraviada por el resultado desfavorable decide interponer recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, que por su parte rechazó el recurso deducido por la actora, que al ser contestado y denegado dio origen a queja y al recurso extraordinario federal, ya que el superior tribunal provincial lo declara formalmente inadmisibile.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en su mayoría, con remisión al dictamen del Procurador General de la Nación, hizo lugar a la queja, al recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada por considerarla arbitraria, no se realizó una aplicación razonada del derecho vigente conforme las circunstancias probadas de la causa.

### **III. Ratio Decidendi**

La CSJN para así decidir, en plena mayoría, revocó la sentencia del tribunal a quo por considerarla arbitraria, no adecuada al derecho vigente en razón de los argumentos que se detallaran.

Para resolver el problema jurídico axiológico que presentamos en el caso, es decir si el despido se resuelve conforme a la ley laboral o si debe analizarse a la luz de la ley 23.592 y el bloque convencional que recepta los principios de igualdad y no discriminación, la Corte introduce como argumento central la regla interpretativa que se le debe dar a la ley 23.592 en consonancia con las reglas constitucionales y tratados internacionales, cuando el trabajador atribuye al empleador un acto discriminatorio.

La Corte sostiene que es discriminatorio cuando el empleador valora como motivo para el despido aspectos que pertenecen a la vida íntima del trabajador que no se relacionen y sean ajenas a la funcionalidad de la actividad empresarial.

Por último, la Corte refiere al criterio probatorio, de cómo debe valorarse la prueba, el tribunal a quo, debió ponderar los estándares probatorios, dada la dificultad probatoria para quien afirma una acción discriminatoria en el ámbito de la relación de empleo, donde la valoración debe atenuar la carga de la prueba al actor, al solo efecto que prima facie constatados los hechos, resulten idóneos para presumir que existió conducta discriminatoria, en ese caso, de ser así, deberá invertirse la carga dinámica de la prueba y corresponderá a quien se encuentre en mejores condiciones de probar, en este caso al demandado, quien deberá demostrar que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable de acuerdo a la funcionalidad empresarial, en este sentido, refuerza su decisión en otros precedentes ya dictados por el Máximo Tribunal como el fallo Pellicori del año 2011 y Sisnero del año 2014 referido a la carga probatoria, si quien reclama un hecho que pueda presumirse discriminatorio, corresponde al demandado la prueba de que no existió.

#### **IV. Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales.**

##### **A. Doctrina, Legislación. Noción amplia sobre discriminación.**

En este apartado haremos un análisis sobre los principales institutos que se vieron controvertidos en el caso que es, la discriminación en su carácter general y su proyección a las relaciones laborales, como el despido discriminatorio. Al respecto en doctrina se entiende por discriminación, como el menoscabo de derechos humanos y libertades fundamentales de los ciudadanos en sus relaciones, que se restrinja, se agravie por alguna preferencia o diferencia en el trato, por cualquier condición especial o distinción. Comité de Derechos Humanos (ONU, 1989).

Por su parte la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1984) entiende por discriminación a todo trato diferente hacia las personas, ya sea por privilegio o menoscabo hacia ellas y que ese trato no tenga una intención objetiva y razonable en cuanto a su finalidad, que resulten en perjuicio de los derechos humanos.

En el ámbito interno en nuestra legislación, con la sanción de la Ley 23.592, que repela conductas discriminatorias y viene así a reglamentar la garantía

constitucional del art. 16, del principio de igualdad y prohibición de discriminación, esta ley enumera una serie de actos no taxativos sino enunciativos, establece que si alguien, particulares o entes públicos o privados, de manera arbitraria o de cualquier modo actué en detrimento de los derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución Nacional será forzado a cesar y reparar el daño ocasionado ( ley 23.592 de 1988). Adelantamos, que esta ley, en razón de su carácter general, ha sido reconocida en la doctrina y admitida por la jurisprudencia, de aplicación a las relaciones laborales.

En virtud de ese carácter general no existe impedimento de la aplicación de la ley 23.592 a las conductas discriminatorias por parte del empleador, ya que no es contraria a norma alguna y/o principios del derecho laboral. Se considera que la condición más favorable que otorga la ley general se adapta a la protección del derecho especial, en este caso el laboral. (Guisado, 2011)

En este sentido, en el ámbito del derecho laboral, encontramos que la Organización Internacional del Trabajo en materia de discriminación en el empleo, el Convenio 111 señala que una discriminación se basa en cualquier distinción o preferencia en el trato, que venga a disminuir la igualdad de oportunidades en el empleo o el ejercicio de una profesión, ya sea por cuestiones concretas, que el convenio las nombra a modo enunciativo, o por cualquier otra circunstancia en la que se pueda afectar el derecho de una persona. (Organización Internacional del Trabajo, 1958)

En la misma línea observamos que la LCT, consagra principios protectores del derecho laboral como base fundamental, la no discriminación y que en sus arts. 17 y 81 ubicado dentro de la LCT como uno de los deberes del empleador de prohibir conductas discriminatorias a los trabajadores y refuerzan así el principio de igualdad, presente en el art. 16 de la Constitución Nacional.

Por otra parte agregamos que LCT le otorga facultades de dirección y organización al empleador, con la limitación de realizarse con carácter funcional a la actividad empresarial y no debe utilizarse de excusa de arbitrariedades y menos para la supresión de derechos constitucionales, así surge de los arts. 65 y 68, LCT.

Desde ya que el CCyCom. también establece, la inviolabilidad de la persona humana su protección de la intimidad y la vida privada en sus art. 51, 52 y concordante con el art.1770 del mismo cuerpo.

La discriminación en las relaciones laborales puede manifestarse en distintos momentos, en el caso analizado se estaría en una discriminación en el momento de la ruptura del vínculo laboral, es decir un despido discriminatorio, la doctrina nos dice que para configurar este tipo de distracto, habrá que entender que la razón por la cual se produce no está vinculado al carácter funcional de la empresa, es decir que si esa acción es ajena a la dirección y control del empleador, se estaría en aparente motivo discriminatorio (Samuel, 2017).

## **B. Antecedentes Jurisprudenciales**

La Corte para así decidir y resolver el problema jurídico, baso su decisión en otros precedentes jurisprudenciales como el fallo “Alvarez” donde ya había admitido la aplicación de la ley 23.592 a las relaciones de trabajo y dejo establecido la forma en que debía ser interpretada. En esta ocasión el más alto tribunal, entendió que al ser considerado el trabajo como una actividad humana, la prestación de tareas a cargo del trabajador no puede separarse de la persona humana y es inherente a su dignidad, por lo tanto es coherente con el espíritu de la ley, sentando de esta manera un precedente de consagración al principio constitucional de igualdad y no discriminación presente en el art. 16 de la carta magna. La Corte además remarco que el principio general de igualdad y no discriminación pertenece al *ius cogens*, de obligatoriedad *erga omnes*, para todos los poderes del Estado y los particulares (Corte Suprema de Justicia de la Nación, *Álvarez c/ Cencosud*, Sentencia Nro. 1023, 2010).

Siguiendo la doctrina que utilizo la Corte para resolver el despido discriminatorio en el fallo *Álvarez* donde en unos de sus puntos, le da entidad al *ius cogens*. Y la doctrina avala esta postura diciendo que es entendida como normas imperativas y que los Estados tienen la obligación de, por un lado de adaptar las normas internas de acuerdo a los instrumentos internacionales de derechos humanos, y por otro, los órganos jurisdiccionales a tenerlo en cuentas en sus decisiones. (Palacios Valencia, 2020).

Una situación similar al caso de análisis, (fallo *Camino*) se vio en el Estado de Chile, en el cual la Corte Interamericana del Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) en su reciente fallo, Febrero 2022, sobre una maestra que se desempeñaba como profesora en un colegio religioso, deciden no renovarle la autorización para dar clases en razón de su orientación sexual. En esos términos la Corte IDH decide condenar a

Chile por entender que hubo un trato diferente por su orientación sexual y se lo responsabilizó por invadir la vida privada, violación al principio de igualdad y no discriminación, entre otros derechos fundamentales reconocidos por la Corte IDH (Corte IDH, *Pavez Pavez vs Chile*, Serie C. No. 449, 2022).

Como se menciona, con similares argumentos sostuvo la Corte de nuestro país ya en el año 2021, en igual línea con la Corte IDH, resolvió el fallo “Caminos” (objeto de nuestro análisis) es decir, toda vez que el empleador agravio derechos de igualdad y no discriminación, tuvo un trato diferente con la trabajadora, motivado en aspectos que tuvieron que ver con su vida privada e injerencia en la vida íntima, ajenos a la actividad empresarial.

### **C. El onus probandi en el despido discriminatorio**

Sobre este tema es importante remarcar la doctrina de la Comisión de Expertos (OIT, 1988). Señaló:

Uno de los problemas de procedimiento más importantes que se plantean cuando una persona alega una discriminación en el empleo o la ocupación se refiere a que con frecuencia le corresponde la carga de la prueba del motivo discriminatorio (...) lo más frecuente es que la discriminación sea una acción o una actividad más presunta que patente, y difícil de demostrar, sobre todo en los casos de discriminación indirecta o sistemática, y tanto más cuanto que la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación. Por consiguiente, en algunos países la legislación o la jurisprudencia invierten a veces la carga de la prueba o, por lo menos, dan una cierta flexibilidad a la parte de la carga de la prueba que corresponde al demandante. (P. 247).



Este criterio jurisprudencial presente en fallo Caminos, que adhirió el más alto tribunal en nuestro país, había sido admitido ya, en el fallo “Pellicori” donde se sostuvo que cuando se alega una conducta discriminatoria, bastará con la demostración de hechos que puedan ser evaluados en apariencia y se pueda presumir su existencia, es decir, indicios de discriminación. En ese caso corresponderá al demandado a quien se reprocha el agravio a un derecho fundamental, la prueba, de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. El onus probandi se desplaza al empleador. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Pellicori c/ Colegio Abogados, Sentencia Nro. 489, 2011).

Esta postura de la Corte, es mantenido y se reafirma en el fallo “Sisnero” donde señala, si quién reclama puede acreditar la existencia de hechos, de los que pueda presumirse el carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia, la Corte en este fallo le da entidad a lo que se conoce en la doctrina y legislación nacional e internacional como principio de reparto de la carga de la prueba o el principio de la carga dinámica de la prueba, en materia de discriminación. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Sisnero c/ Taldelva SRL, Sentencia Nro. 932, 2014).

En doctrina se abala esta postura, apoyando este instituto diciendo que, a pesar de colocarse como actor o demandado en un proceso, se traslada la carga de la prueba a quien este en mejor posición de proveer la prueba y aplica en materia laboral por la intensa desigualdad que existe entre el trabajador y empleador, ya que este último está en mejor posición y tiene toda la información a su alcance (Hernández, 2015).

## **V. Postura del Autor.**

Coincido en que la sentencia dictada por la Corte se trato de un despido discriminatorio ya que es la forma exigida y la que más se imponía fallar, puesto que, en principio el ordenamiento del derecho laboral es la reglamentación de la manda constitucional, como lo es el art. 14bis que protege al trabajador en sus diversas formas, asimismo el art.16 de igualdad y no discriminación, por otro lado el Convenio 111 ya mencionado, adquiere rango supra legal por el art. 75 inc 22 de la Constitución Nacional, señala la discriminación en el empleo y protege a los trabajadores de cualquier diferencia de trato en violación a las bases igualitarias (Organización Internacional del Trabajo, 1958). En este sentido aplica en concurrence al ámbito del derecho laboral.

A mi juicio la forma más viable de interpretar el principio de igualdad y no discriminación que es inseparable de la persona humana y su dignidad, es con el límite impuesto con la ley 23.592, que ha sido introducido en nuestras normas internas para reglamentar el art. 16 de la Carta Magna, justamente lo que en su art. 1 dice, que cualquiera de manera arbitraria intente desacreditar los derechos fundamentales sobre las bases de la igualdad, reconocidos por la Constitución, será obligado a hacer cesar y dejar sin efecto tal conducta (Ley 23.592, de 1988).

Estoy de acuerdo en la postura, ya que en la actualidad el paradigma que es utilizado por los jueces, es fallar con perspectiva de no discriminación y se torna más flexible en materia de prueba, que deberán tener en cuenta para futuros casos donde se produzcan arbitrariedades por distintas circunstancias. A esos fines una serie de fallos muy reciente lo recepta cuando los jueces entienden que existe despido discriminatorio por diferentes particularidades, que se enrolan así, con la corriente doctrinaria sentada por el más alto tribunal.

Mencionamos así el fallo de Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala II resuelve B. P. M. B. c/ B. A. L. R. y otro s/ Accidente del 2021 donde se admitió un contexto de discriminación por motivo de orientación sexual, violencia sufrida por la actora, existió y le ocasiono tormento y una enfermedad laboral, resultando una forma determinada de discriminación con características específicas.

Por otra parte la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNATr.) Sala VII resuelve el fallo Gómez Claudio Alfredo c/ Briefing Security S.A. s/ juicio sumarísimo del 2021, donde avala un despido discriminatorio por ser arbitrario y se percibió por indicio el motivo de trato distinto. En este fallo el órgano, también incorpora los límites de la ley 23.592 por ser una norma de carácter general que admite aplicación a las relaciones laborales.

En igual línea se puede observar la decisión del fallo de CNATr. Sala II C. P. A. c/ Arcano S.A. y otros s/ despido 2020, donde considero un acto discriminatorio al despido, por un trato agravante a la trabajadora y suma también que la empleadora no logra demostrar la falta de conexión entre la enfermedad y el distracto, a criterio de la cámara, demuestra un proceder contrario a la tutela constitucional del art. 16, de los

tratados enumerados en el art. 75, inc. 22 y del Convenio OIT N° 111, de la Ley 23.592 y del art. 17 de la LCT.

Adhiero a la postura mayoritaria de la jurisprudencia y doctrina, si bien la mayoría de estos casos han sido por diferentes circunstancias de particular examen, estas sentencias demuestran corriente jurisprudencial con carácter de fortalecimiento del sistema protectorio de las relaciones laborales en materia de discriminación.

## **VI. Conclusión.**

La controversia del caso examinado, se baso en resolver si el despido de la actora Graciela Caminos por parte del Instituto Educativo, fue una facultad del empleador de despedir sin expresión de causa o se debió a una conducta discriminatoria motivado por circunstancias ajenas a las funciones laborales para extinguir el vinculo y si correspondía de este modo la aplicación y alcances de la ley 23.592. A su tiempo se estuvo en una errónea interpretación de dicha ley y su no aplicación derivó en un conflicto de principios, un problema jurídico axiológico que el Cívero tribunal resolvió conforme el límite impuesto por la ley 23.592, en concordancia con derechos fundamentales de igualdad y no discriminación, en armonía con el plexo normativo interno e internacional.

El fallo analizado ha demostrado la postura de la Corte, la cual no encuentra obstáculo en la aplicación de la ley 23.592 a las relaciones laborales, reafirma así un nuevo precedente al estándar jurídico vigente que los operadores jurídicos tendrán que considerar cuando analicen casos donde se ventilen despidos con ribetes discriminatorios. En efecto se ha limitado la facultad discrecional del empleador para extinguir el vínculo laboral escondiendo un despido discriminatorio.

También, se ha visualizado el giro en materia probatoria, en cual si el trabajador arguye una conducta discriminatoria, le bastara demostración de indicios para presumir su existencia, que sería nada más y nada menos que un reparto de la carga probatoria, es decir no estará solo en cabeza de la parte actora la demostración de hechos que alega, sino que se desplaza también al demandado, en este caso al empleador.

El análisis ha dado cuenta que la jurisprudencia mayoritaria se enrola en el paradigma de fortalecer la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y fallar con perspectiva de no discriminación, como se demostró, este paradigma no solo es a nivel local sino que se alinea con la jurisprudencia de organismo internacionales, como es el fallo reciente de la Corte IDH (ut supra mencionado). Este y muchos otros fallos deberán ser considerados y analizados pormenorizadamente por los distintos órganos jurisdiccionales en futuros casos en materia de discriminación laboral.

## **VII. Listado de Referencia**

### **Doctrina**

Guisado Héctor, C. (2011). Despido Discriminatorio. *El Despido Discriminatorio. Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, II* (2), pp. 97-155. Recuperado de <https://www.aadyss.org.ar/resultados-de-busqueda.php?q=2011&anio=&q%5B%5D=despido+discriminatorio>

Hernandez Manuel, O. (Julio, 2015). Carga Dinámica de la Prueba. El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral. En J. Rojas (Presidencia), *Modelos de Justicia Estado Actual y Reformas Procesales*. Conferencia llevada a cabo en el congreso de Asociación Argentina de Derecho Procesal, Jujuy.

Palacios Valencia, Y. (2020). Revista Jurídica UNAM. *Las normas de ius cogens como imperativo en los procesos de justicia transicional. Estudio relativo al Tribunal de Jurisdicción Especial para la Paz en Colombia*. (43°). Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/index/search/search>

Robert, Alexy. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid. Centro de Estudios Constitucionales.

Samuel Osvaldo, M. (2017). *Discriminación Laboral*. Buenos Aires. Astrea. 1ra reimpresión.

### **Artículos Publicados de Doctrina y Jurisprudencia**

Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (OIT 1988). *Estudio General, Igualdad en el empleo y la ocupación*. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS\\_164243/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164243/lang--es/index.htm)

Comité de Derechos Humanos, Observación General 18, *No discriminación*, (ONU, 1989). Recuperado de <https://cdh.defensoria.org.ar/normativa/observacion-general-n-18-del-comite-de-derechos-humanos/>

Organización Internacional del Trabajo. (25 de Junio de 1958). Convenio sobre la Discriminación Empleo y Ocupación. Convenio 111. 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)

### **Legislación**

Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. (2015). 2da. ed. La Ley.

Constitución de la Nación Argentina. (1994).

Honorable Congreso de Nación Argentina. (20 de Septiembre de 1974). Ley de Contrato de Trabajo. Ley 20744

Honorable Congreso de Nación Argentina. (23 de Agosto de 1988). Ley Antidiscriminatoria. Ley 23.592

### **Jurisprudencia**

Corte IDH, “Caso Pavez Pavez vs. Chile” Serie C. No. 449 (2022). Disponible en

[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_449\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_449_esp.pdf)

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ Despido, Fallos 344:1336 (2021).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Sisnero, Mirtha Graciela y otros C/ Taldelva SRL y otros si amparo”, Fallos 337:611 (2014).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Alvares Maximiliano y otros C/ Cencos Sud S/ Acción Amparo, Fallos 333:2306 (2010).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Pellicore Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogado Capital Federal s/ Acción de Amparo”, Fallos 334:1387 (2011).

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza. Sala II. “B. P. M. B. c/ B. A. L. R. y otro s/ Accidente” (2021). Disponible en <https://ar.microjuris.com/search-filter#>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VII. “Gómez Claudio Alfredo c/ Briefing Security S.A. s/ juicio sumarísimo” (2021). Disponible en <https://ar.microjuris.com/docDetail?Idx=MJ-JU-M-132469-AR&links=null>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. “C. P. A. c/ Arcano S.A. y otros s/ despido” (2020). Disponible en <https://ar.microjuris.com/docDetail?Idx=MJ-JU-M-128666-AR&links=null>