



El despido como instrumento de discriminación.
Análisis interpretativo sobre la aplicación de la Ley N.º 23.592 en materia
laboral.

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: López, Gisela Belén

Legajo: VABG88356

DNI: 33270837

Fecha de entrega: 16/04/2022

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Autos: Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de la sentencia: Buenos Aires, 10 de junio de 2021.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III.** *Ratio decidendi* de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias.

I. Introducción

En el Derecho Laboral, los despidos sin causa pueden encubrir motivaciones discriminatorias. En estos supuestos, tal como señala Álvarez. E (2011), el empleador no tiene por finalidad despedir, lo que quiere es discriminar y para lograr esta finalidad elige como instrumento el despido.

El derecho a no ser discriminado es un derecho fundamental que se encuentra reconocido por nuestra Constitución Nacional y por los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos que forman parte de nuestro bloque de constitucionalidad, en consecuencia, disponemos de distintos remedios legales para repeler los actos discriminatorios.

Entre las normas destinadas a combatir este flagelo, encontramos la Ley Federal N.º 23.592 de Actos Discriminatorios, esta se presenta como una norma de alcance general, ya que no fue diseñada para su aplicación a una disciplina específica dentro del ámbito del derecho. A pesar de mencionar ciertos móviles determinados, que vienen a configurar los “actos u omisiones discriminatorios”, estos son enunciativos, es decir, que no son enumerados de forma taxativa. En consecuencia, será el juez, en el caso concreto, quien determine que actos son susceptibles de quedar incluidos dentro de la norma o fuera del alcance de la misma, cuestión que ha suscitado un amplio debate en el ámbito del derecho laboral y en concreto en lo referente a los despidos con móviles discriminatorios.

Esta cuestión interpretativa se materializa en los autos “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” (CSJN, 344:1336, 2021), en el mismo la parte actora, Caminos Graciela, se desempeñaba como preceptora de la institución educativa, no obstante, fue despedida sin causa luego de que se revelara

públicamente la relación afectiva que involucraba a la misma con un exalumno del establecimiento. En consecuencia, Caminos acciona judicialmente, y solicita la aplicación de la ley 23.592 con el objeto de obtener la declaración de nulidad del despido por considerarlo un acto discriminatorio. En este orden de ideas se hizo menester la actividad interpretativa para esclarecer si el caso en análisis quedaba alcanzado por la normativa antidiscriminatoria o si a *contrario sensu*, la pretensión de la actora debía ser desestimada.

Nos encontramos aquí frente a una problemática jurídica de índole lingüística, al ser el eje de la discusión el alcance del término “acto discriminatorio” presente en la norma y en concreto, si ante la generalidad de la misma, esta resulta aplicable a las relaciones laborales.

El análisis del presente fallo resulta relevante toda vez que el juez sienta precedente en materia interpretativa e introduce parámetros claves para la resolución de casos análogos, de especial importancia frente a los casos difíciles, en los cuales predominan los términos vagos o de textura abierta, susceptibles de generar confusión y vulnerar derechos ante la posibilidad de quedar estos excluidos de la interpretación de la norma.

En lo que sigue, haré un repaso sobre la plataforma fáctica del caso, la historia procesal atravesada, así como también, la resolución que el Tribunal adoptó junto a la *ratio decidendi* identificada en la sentencia. Luego, formularé un contexto legislativo, doctrinario y jurisprudencial en el cual se encuentra anclada la temática del resolutorio, para finalmente dar cuenta de mi posición y derivar en una conclusión.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

La actora, Graciela Edith Caminos, se desempeñaba como preceptora del Instituto Nuestra Señora de Loreto de la ciudad de Córdoba. Luego de que en el programa televisivo "Operación Triunfo" se hiciera pública su relación de pareja con un exalumno de la institución, la Sra. Caminos fue despedida.

Es en este marco que la actora decide incoar la demanda ante la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo con el objeto de obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral por considerarlo discriminatorio, la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes.

El demandado sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo y que esta decisión no obedeció a motivos discriminatorios sino de incumplimiento de obligaciones laborales. Agregó que en cuanto al evento público que menciona la demanda, la misma generó en la comunidad educativa

una honda preocupación por constituir una exposición pública inadecuada e incompatible con relación a las funciones que cumple como preceptora.

A su turno, la cámara entendió que en el caso no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio en los términos del artículo 1 de la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios y estimó que el derecho invocado como fundamento de la pretensión - el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente- no se encontraba protegido por la normativa antidiscriminatoria.

En este orden de ideas, la actora interpone Recurso de Casación ante el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, quien rechazó el mismo y señaló que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación, pues si bien invocaba los dos motivos procesales que habilitan la vía recursiva intentada, carecía de la precisión técnica exigida para su tratamiento.

Contra esa decisión, la actora dedujo recurso extraordinario federal que, contestado y denegado, dio origen a la queja mediante la cual la agraviada sostiene que el a quo convalidó una interpretación irrazonable de la ley 23.592 que desnaturalizaba su propósito.

La CSJN resolvió hacer lugar a la queja y al recurso extraordinario en virtud de la doctrina de la arbitrariedad, revocó la sentencia apelada proveniente del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, con costas, y mandó a dictar un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo decidido.

III. *Ratio decidendi* de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

La Corte Suprema de Justicia se remite en un todo al dictamen del procurador fiscal, al cual adhiere, y toma como base de sus argumentos la consideración de que la libertad de no contratar tiene su límite en la Ley N.º 23.592 y por ende no debe encubrir un trato discriminatorio.

Retomando el problema jurídico planteado en el caso *sub examine*, la Corte refirió a que el a quo omitió considerar en su resolución los estándares vigentes para analizar los supuestos de la mencionada ley, y que la norma enumera algunas motivaciones especialmente prohibidas pero que no son taxativas, ya que todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías

fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo 1 de la ley en cuestión.

Es decir, que toda conducta del empleador que de algún modo restringe derechos del trabajador y que resulta motivada en aspectos de su vida privada, como la elección de una pareja, que no guardan relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, es susceptible de configurar un trato discriminatorio comprendido en el artículo 1 de la ley 23.592, extremo que el tribunal tiene la obligación de analizar y que el a quo omitió en su resolución tornando inefectiva la tutela antidiscriminatoria que establece la ley federal.

Además, argumentó que el Tribunal en todo caso debió analizar si existió alguna circunstancia que justifique razonablemente la intromisión o restricción en la intimidad de la empleada.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

El derecho a la igualdad y a no ser discriminado arbitrariamente tiene rango superior en la escala de intereses jurídicos a proteger (Bidart Campos, 2001), esto se ve reflejado en nuestro ordenamiento jurídico a través de un amplio plexo normativo dispuesto con esta finalidad protectora. En primer lugar, la Constitución Nacional establece el principio general de no discriminación en los arts. 14 bis; 16 y en el 43 al vedar toda admisión de un trato discriminatorio mediante la posibilidad de interponer acción expedita y rápida de amparo contra cualquier forma de discriminación (CN, 1994). Así mismo, nuestra Carta Magna, en el art. 75 inc. 23, establece el deber del Congreso a legislar y promover medidas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la CN y por los tratados internacionales sobre derechos humanos (CN, 1994), incorporados a nuestro bloque de constitucionalidad por medio del art. 75 inc. 22 CN.

En este orden de ideas, en el plano internacional se señala que no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de cualquier otra índole o condición (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2003). Así lo expresó la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su art. 7; La Declaración Americana De Los Derechos Y Deberes Del Hombre en su art. II; La Convención Americana Sobre Derechos Humanos en su art. 24; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)

en sus arts. 2.1, 3, 26 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) arts. 2.2 y 3.

Con respecto al derecho laboral, y en concreto a los despidos con móviles discriminatorios, podemos afirmar que dentro de las obligaciones inmediatas en relación con el derecho al trabajo está la de garantizar su ejercicio sin discriminación alguna y la de adoptar medidas o dar pasos concretos dirigidos a la realización plena del derecho en cuestión (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

Podemos afirmar que la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

La protección contra la discriminación laboral se plasma en el ámbito normativo interno de nuestro país, y a este efecto se regula sobre actos discriminatorios y se establecen los parámetros para su determinación, en tanto se promueve la igualdad de trato y la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores (Ley N.º 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo.1976).

De acuerdo a lo expresado la Ley N.º 23.592 sobre Actos Discriminatorios, sostiene 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.

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. (Artículo 1)

Amplio ha sido el debate doctrinario con respecto a la ley mencionada *ut supra*, un sector minoritario sostiene que la misma no alcanza a las relaciones laborales y que estas

se deben regir por sus propias normas en materia de despido dentro del sistema de estabilidad relativa que regula la LCT (Rodríguez Mancini, 2004), se señala además que la consecuencia consistente en anular el despido discriminatorio no se halla contemplada expresamente por disposición laboral alguna, por lo tanto, no cabe la interpretación extensiva del art. 1 de la ley 23.592 (Rodríguez Mancini, 2005), en consecuencia, para arribar a dicha sanción no basta con la interpretación judicial de la ley 23.592, sino que es preciso que el legislador manifieste expresamente dicha solución (Rodríguez Mancini, 2006).

En contrapartida, otro sector de la doctrina y jurisprudencia se inclina por un estándar interpretativo de *numerus apertus*, al considerar que la mencionada normativa protege derechos fundamentales y éstos se encuentran tutelados por el *jus cogens*. Se sostiene que al presentarse la ley 23.592 como una norma de tipificación abierta y genérica, es comprensiva de todo comportamiento que impida, obstruya, restrinja o menoscabe el ejercicio de derechos y garantías constitucionales y no parece dejar afuera supuesto alguno (Ramos, 2009). Cabe afirmar que "es una verdad de Perogrullo: si la ley antidiscriminatoria general no fuera aplicable a 'todos', sería discriminatoria. Salvo que la diferenciación fuese legítima, y esta sólo podría ser legitimada si el tratamiento diferencial fuera más protector (igualador) que la ley general" (Elfman, 2000-1, pág. 253).

En términos de la Corte, la aplicabilidad de la ley N.º 23.592 resulta imperiosa, ya que no sólo reglamenta el principio de igualdad consagrado en la Constitución Nacional, sino que, además, es un reflejo de la exigencia internacional de realizar acciones positivas tendientes a evitar la discriminación, y esto último incluye a la interpretación que de aquella hagan los tribunales (CSJN, 334:1387, 2011). En suma, podemos afirmar que se trata de una regla general que vino a ampliar la cobertura que prevén las leyes especiales, y estos términos generales en que ha sido redactada la norma no permiten excluir de sus previsiones al ámbito laboral privado, tal como podemos observar en "Varela" (CSJN, 341:1106, 2018).

La empleadora no podría invocar la eficacia de su decisión extintiva si el acto tiene por teleología la discriminación (CNAT. Sala V. Arecco, 2006), es así que en el *leading case* "Álvarez", el Alto Tribunal declaró la aplicabilidad de la ley 23.592 en materia laboral, zanjando toda controversia al respecto y reparó en que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario, la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia. Además, sostuvo que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por

la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad (CSJN, 333:2306, 2010).

Por su parte, en el fallo “Camusso” se expresa que la norma en cuestión garantiza a todos los habitantes de la Nación, en pie de igualdad, el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional. Por lo que resulta inadmisibles que la condición de trabajador dependiente sea relevante para excluir a la víctima de un acto discriminatorio, del amparo que reciben el resto de los habitantes. Señaló, además, que la ley 23.592 califica como actos u omisiones discriminatorios a los determinados por motivos tales como la opinión política o gremial, por lo tanto, resulta irrazonable que esta norma no pueda aplicarse a las relaciones laborales, cuando sólo en este ámbito se desarrolla la actividad gremial (CNAT, Sala III, Camusso, 2009).

Asimismo, se reconoce un efecto contundente a la normativa genérica antidiscriminatoria, la de dejar sin efecto el acto discriminatorio, ya que el perjuicio debe ser reparado, reponiendo las cosas al estado anterior al acto lesivo. (CNAT, Sala X, Stafforini, 2001)

Además de lo ya abordado aquí, con respecto al fallo en análisis, cobra especial importancia el principio de reserva consagrado en el art. 19 de la CN, ya que los actos discriminatorios basados en conductas, hábitos, sentimientos o creencias, estado de salud, apariencia física, condiciones o características personales, integran la esfera íntima de la persona que trabaja, y por esa razón es que se encuentran reservadas a su fuero personal y deben quedar inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares. Estos aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, *prima facie*, acarrear consecuencias jurídicas en la relación de empleo.

A tal efecto, también se expresa la Declaración Americana De Los Derechos Y Deberes Del Hombre en su art. V; La Convención Americana Sobre Derechos Humanos en su art. 11 y La Declaración Universal de los Derechos Humanos al afirmar que nadie debe ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada.

En este sentido se ha avanzado jurisprudencialmente en fallos como el de “Greppi”, donde la ley antidiscriminatoria se aplicó con el objeto de reparar el daño ocasionado en la accionante, víctima de un despido discriminatorio por persecución ideológica (CNAT, Sala IX, Greppi, 2005).

En definitiva, todos los actos discriminatorios, incluidos lógicamente los que tienen como destinatario a un trabajador, deben ser interpretados en cuanto a su contenido y alcance, con arreglo al juego armónico de la normativa y jurisprudencia aquí expuesta.

V. Postura de la autora

Conforme a lo analizado, coincido en que el derecho a no ser discriminado está intrínsecamente ligado al principio de igualdad ante la ley, y a la dignidad del ser humano. El Estado tiene el deber de respetar y garantizar a todas las personas el ejercicio pleno de este derecho, por lo tanto, toda persona víctima de un acto discriminatorio, merece una respuesta por parte del ordenamiento jurídico, y esta respuesta se obtiene mediante la aplicación de la ley 23.592.

La Corte enfáticamente remarca el compromiso institucional de la Argentina en la lucha contra la discriminación, en este caso ejercida como forma de violencia laboral, en consecuencia, podemos apreciar que a través de la jurisprudencia se ha ido ampliando la aplicación de la Ley Antidiscriminatoria.

En mi opinión, tal como lo expresa el Dr. Mansueti (2019):

Sostener que la normativa en cuestión no es aplicable al despido discriminatorio implica sostener que cuando el trabajador ingresa al establecimiento, deja colgados en el vestuario, junto a su ropa de calle, los derechos humanos fundamentales, para cambiarlos por un ordenamiento especial, que sería su mameluco o ropa de trabajo.

La descripción de “actos discriminatorios” presente en la normativa es sumamente amplia, como para que queden comprendidas en la definición todas las conductas arbitrarias que tengan por fin violentar el derecho a no ser discriminado, no admitiendo distinciones por materia, con lo cual rige plenamente en el derecho del trabajo y es aplicable al caso en análisis. A este respecto, concuerdo con el Tribunal en que la conducta del empleador consistente en inmiscuirse en aspectos de la vida privada de la demandante, restringiendo su derecho a trabajar, motivado en cuestiones ajenas a las obligaciones que surgen del contrato de trabajo, es una conducta arbitraria y configura un trato discriminatorio conforme lo establecido por el artículo 1 de la ley en ponderación.

Por lo expuesto, coincido en un todo con la resolución de la Corte Suprema en el caso “Caminos”, y considero que todo acto de despido que encubra o manifieste un fin discriminatorio, está terminantemente prohibido y es de plena aplicación la ley 23.592.

VI. Conclusión

La presente nota giró en torno al fallo “Caminos”, el cual, por medio de un recurso extraordinario, llegó a la Corte Suprema de Justicia de la Nación para su resolución.

En el mismo se pudo advertir la presencia de un problema jurídico de índole lingüístico, concretamente, de una forma especial de vaguedad, denominada textura abierta del lenguaje, presente en la norma. Lo expuesto desencadenó en una controversia interpretativa que tuvo por objeto determinar la aplicabilidad o no de la ley de Actos Discriminatorios al campo del derecho laboral.

Podemos afirmar que al ser el derecho un fenómeno dinámico, las normas tienden a transformar su interpretación en función de las nuevas demandas y necesidades sociales. Tal como lo explica Carrió (1976), “No disponemos de un criterio que nos sirva para incluir o excluir todos los casos posibles, por la sencilla razón de que no podemos prever todos los casos posibles”. (p.34)

En este sentido, resulta positivo el hecho de que la norma antidiscriminatoria haya sido planteada en términos generales, ya que esa vaguedad es lo que en definitiva permite su adaptación interpretativa al ámbito del derecho laboral.

De acuerdo con lo expresado, el Alto Cuerpo se ha expedido de manera favorable con respecto a la aplicabilidad de la norma con todos sus efectos, al comprender la importancia práctica de llevar a cabo una labor interpretativa coherente a la finalidad que tuvo en miras el legislador, y los principios fundamentales que rigen nuestro ordenamiento jurídico, en pos de garantizar el pleno ejercicio y protección de los derechos humanos.

Sobre esta base, el presente trabajo ha tenido el propósito de, a través de la reconstrucción de los argumentos del Tribunal y la interpretación armónica del marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial, dilucidar la cuestión de la aplicabilidad de la Ley N.º 23.592, y su compatibilidad con el derecho laboral, en concreto con respecto al despido con fines discriminatorios.

Conforme lo expuesto, se ha demostrado que los términos generales en los que ha sido redactada la norma no son un obstáculo en cuanto a su aplicabilidad, sino que, por el contrario, esta ley viene a ampliar el plexo normativo. Todo esto en plena concordancia con el compromiso asumido por nuestro Estado, mediante la adhesión a distintos tratados internacionales de derechos humanos.

Referencias

Doctrina

- Alvarez, E. (2011). El acto discriminatorio bajo la forma de despido. En A. A. Social, *Anuario* (pág. 71). Argentina: Rubiznal - Culzoni Editores.
- Bidart Campos, G. J. (2001). *Tratado de Derecho Consitucional*. Argentina. Ediar.
- Carrio, G. (1976). *Notas sobre derecho y lenguaje*. Argentina. Abeledo Perrot.
- Comision Interamericana de Derechos Humanos. (30 octubre 2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*. Recuperado de shorturl.at/fCDUV
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (17 de septiembre de 2003). Opinion Consultiva. Párrafo 101. Recuperado de shorturl.at/frxIO
- Elfman, M. (2000-1). La responsabilidad del empleador por el despido discriminatorio. *Revista de Derecho Laboral*, 253.
- Mansueti, H. (24 de Mayo de 2019). *Discriminación en el despido y el derecho del trabajador a la reinstalación en el Cargo*. Recuperado de Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: shorturl.at/qEPZ8
- Ramos, S. J. (septiembre de 2009). *Sistema Argentino de Información Jurídica*. Recuperado de shorturl.at/dnqOW
- Rodríguez Mancini, J. (2004). *Derecho fundamentales y relaciones laborales*. Astrea.
- Rodríguez Mancini, J. (15 de diciembre de 2005). Contratación laboral y despido. *L.L. Diario*.
- Rodríguez Mancini, J. (28 de agosto de 2006). La discriminación y el contrato de trabajo. *L.L, Diario*. pág. 6.

Legislación

Constitución de la Nación Argentina. [Const.] (15 de diciembre 1994). Artículos 14, 16, 19, 43, 75. Inc 22 y 23. Recuperado de shorturl.at/cuvxU

Convención Americana Sobre Derechos Humanos (19 marzo 1984). Artículos. 11, 24. Recuperado de shorturl.at/rvJST

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de diciembre 1948). Artículos. 7, 12. Recuperado de shorturl.at/lrwDY

Declaración Americana De Los Derechos Y Deberes Del Hombre. (1948). Artículos. II, V. Recuperado de shorturl.at/opK27

Organización Internacional del Trabajo. (25 de junio de 1958). Convenio 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Artículo. 1. Recuperado de shorturl.at/dnvHZ

PIDCP. (23 de marzo 1976). Artículos. 2.1, 3, 26. Recuperado de shorturl.at/cfmAV

PIDESC. (3 de enero 1976). Artículos. 2.2 y 3. Recuperado de shorturl.at/hETWY

Congreso de la Nación Argentina (13 de mayo 1976). Ley de Régimen de Contrato de Trabajo. [Ley N° 20.744] Recuperado de shorturl.at/pvBHX

Congreso de la Nación Argentina (23 de agosto 1988). Ley de Actos Discriminatorios. [Ley N° 23.592] Recuperado de shorturl.at/qszJK

Jurisprudencia

CSJN. (7 de diciembre de 2010). *Álvarez Maximiliano c/ Concecud SA*.

Fallo: 333:2306

CSJN. (15 de noviembre de 2011). *Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo*. Fallo: 334:1387

CSJN. (4 de septiembre de 2018). *Varela, José Gilberto c/Disco S.A. s/amparo sindical*.

Fallo: 341:1106

Seminario Final de Abogacía

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

Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo. Sala V. (25 de diciembre de 2006). *Arecco Maximiliano c/ Praxair Argentina S.A.*

Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, Sala III. (29 de julio de 2009). *Camusso, Marcelo Alberto c/Banco de la Nación Argentina s/juicio sumarísimo*.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX. (31 de mayo de 2005). *Greppi, Laura Karina c/ Telefónica de Argentina SA s/ despido*.

Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, Sala X. (29 junio 2001). *Stafforini c/ Ministerio de Trabajo, Anses s/ amparo*.