



**Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN)  
“Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto  
Nuestra Señora de Loreto s/ despido”**

*Un despido incausado que solapa motivos discriminatorios: El  
caso “Caminos”*

**Nombre del alumno:** Rodriguez, Carlos Agustín.

**D.N.I.:** 36.784.291

**Carrera:** Abogacía

**Legajo:** VABG76830

**Tutor/a:** Fernanda Diaz Peralta.

**Fecha de entrega:** 26/06/2022

**Módulo N°:** 4

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

**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:** 01 de Junio de 2021.

**SUMARIO:** **I.** Introducción **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal **III.** *Ratio decidendi* **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios **V.** Postura del autor **VI.** Conclusión **VII.** Referencias bibliográficas.

## I. INTRODUCCIÓN.

En Argentina, el Derecho Laboral presenta cierta complejidad, dado que no se cuenta con una codificación del mismo, lo que conlleva la ardua tarea de seleccionar correctamente la norma aplicable debido a una vasta y dispersa legislación laboral.

Es así, que el pilar normativo en la materia, lo constituyen, por un lado la Ley 20.744 denominada, Ley de Contratos de Trabajo (en adelante LCT), la cual, regula los derechos y obligaciones de las partes en un contrato laboral, y en lo que atañe, la facultad de despedir sin expresión de causa por parte del empleador; y por otro, la Ley 23.592 que regula los actos discriminatorios y los estatuye como delitos, garantizando la protección de los derechos en base a los principios de igualdad y no discriminación consagrados constitucionalmente.

El presente trabajo realiza un estudio del fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los autos caratulados “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, donde se analiza un despido discriminatorio. En el caso se controvierte un distracto que tuvo lugar entre una preceptora y el instituto donde trabajaba, por mostrar y exponer en un programa de televisión aspectos de su vida privada que la involucraron con un ex alumno mayor de edad.

Debido a estas razones, el instituto produce una serie de variaciones en el modo de prestar tareas de la actora, a lo cual ésta no accede y por consiguiente, se produce el conflicto que termina con la extinción del vínculo laboral de manera unilateral.

Lo antes mencionado, deja al descubierto el siempre presente conflicto entre los derechos e intereses personalísimos de la persona humana del trabajador que pueden verse afectados por actos discriminatorios del empleador y la libertad constitucional de despedir que posee el empresario.

En el análisis del caso en examen, la Corte se encuentra frente a un problema de índole axiológico. Dicha laguna axiológica queda demostrada en las propiedades relevantes del artículo 245 de la LCT que faculta al empleador a despedir sin causa, en una suerte de materialización de la faz negativa del principio constitucional de libertad de contratar, con los límites que impone la ley antidiscriminatoria en actos arbitrarios de discriminación, cuyo incumplimiento a ésta última estaría violando y menoscabando los principios fundamentales de igualdad y no discriminación.

Como consagra Dworkin (2004) “Junto con las normas que establecen condiciones precisas de aplicación, llamadas reglas, existen otros estándares jurídicos que también son utilizados por los jueces al momento de justificar sus decisiones, llamados principios jurídicos”.

La importancia de la elección del fallo radica en que se pone de manifiesto que en la disparidad de poder de negociación que caracteriza una relación laboral entre las partes, la que se encuentra en mejores condiciones, muchas veces solapa conductas discriminatorias que son las causales de los despidos, mediante el ejercicio del instituto de despido sin expresión de causa, ocultando las verdaderas razones que motivaron el distracto.

La relevancia del análisis de este fallo se debe a que se sumerge en la protección y tutela de los derechos de los trabajadores ante un despido discriminatorio e invasivo de la privacidad. Así también, está íntimamente vinculada al autor del fallo por ser la corte el máximo tribunal cimero que sienta precedentes para los tribunales inferiores, y en el caso sub lite en la doctrina novedosa que sienta la corte en materia de pautas interpretativas y en la valoración de la prueba en los despidos discriminatorios.

## **2. PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL.**

Da lugar al presente caso, el despido discriminatorio y sin expresión de causa esgrimido por la sra. Caminos, quien demanda a su empleador instituto Nuestra Señora de Loreto.

El hecho se controvierte cuando la actora, que prestaba tareas como preceptora en el nivel secundario, manifiesta que su desvinculación habría sido motivada por la difusión pública en un programa televisivo de su relación de pareja con un ex alumno egresado de dicha institución, con el cual tenía una considerable diferencia de edad.

Luego del distracto, la sra. Caminos interpone demanda ante la Sala IV de la Cámara del Trabajo de Córdoba solicitando la declaración de nulidad del acto extintivo y la reinstalación en su puesto de trabajo, basando su pretensión en la concomitancia de la difusión de hechos de su vida privada con el despido sin expresión de causa. A contrario sensu, la demandada refirió que la base del despido radica en el incumplimiento de funciones de la actora, ya que no mantuvo una relación asimétrica con los estudiantes como su cargo lo ameritaba.

Posteriormente, la cámara rechazó la demanda argumentando que el derecho invocado no se encuentra protegido por la Ley 23.592 y no configura un supuesto de despido discriminatorio en los términos del artículo 1° de la misma.

Es así, que ante el fallo adverso de las instancias anteriores, la actora interpone recurso extraordinario de casación ante el TSJ solicitando se anule la sentencia por la cual vió inmiscuidas las políticas de la institución en aspectos de su vida íntima. Dicho recurso fue rechazado por el Tribunal.

Por consiguiente, dedujo recurso extraordinario, que contestado y denegado, dió origen a la queja, la cual fue concedida por la CSJN por unanimidad con voto conjunto de Juan Carlos Maqueda, Ricardo Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco y Horacio Rosatti y voto concurrente de Rosenkantz, fundamentando su posición en la doctrina de la arbitrariedad.

### **3. RATIO DECIDENDI.**

En primer lugar, la Corte al decidir resuelve el conflicto surgido entre la facultad del empleador en su faz negativa del derecho a contratar libremente que establece la CN en su art 14 y el límite a esa facultad cuando en la decisión se menoscaban derechos. Es entonces que en ese conflicto entre dicha regla y los principios que se ven vulnerados

cuando existen actos arbitrarios por parte del empleador, la CSJN resuelve diciendo que hay despido discriminatorio en base a los siguientes argumentos.

Como primera línea argumental establece que la ley antidiscriminatoria debe ser interpretada en forma laxa y no con carácter restrictivo y que todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías reconocidos por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del art 1° de la mencionada ley.

Asimismo, en el plano del contexto linguístico de interpretación, la Corte esgrimió, que fue afectado el derecho de defensa de la recurrente al realizarse una interpretación restrictiva de la ley 23.592, lo cual frustra la garantías constitucionales de igualdad y no discriminación.

Además, la corte propone una interpretación literal siguiendo la razón de ser de las normas, interpretando literalmente los artículos que establecen los deberes del empleador en materia de discriminación. Es así como establece que las decisiones en materia de organización y dirección de la empresa deben darse con carácter funcional y objetivo, teniendo en cuenta los fines de la empresa (Ley 20.744, 1976. art. 65-69).

Por consiguiente, reafirma la anterior interpretación exponiendo que cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en la valoración de aspectos de su vida privada y que no guarden relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo, puede configurar un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592.

Como argumento final, la corte determina una pauta interpretativa en materia de carga dinámica de la prueba en los despidos discriminatorios. La misma establece, que a la parte que tilda de discriminatorio un acto, le resultará suficiente con acreditarlos a modo de indicio y que prima facie evaluados resulten idóneos, lo cual producirá que la carga probatoria se ponga en cabeza de quien esté en mejores condiciones de probar, en el caso en concreto, el empleador.

#### **4. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINARIOS.**

A fin de analizar el instituto central del presente trabajo, el despido discriminatorio, se deben mencionar otras categorías conceptuales que emergen del fallo,

como lo son, el principio de igualdad y la interpretación y alcance de las leyes. Categorías, que deben ser consideradas armónicamente para garantizar la protección contra el despido arbitrario de la cual goza el trabajador instituida en la Carta Magna.

Es así, que el principio de igualdad se encuentra consagrado dentro del Bloque Federal de Constitucionalidad conformado por la C.N. y los tratados y convenciones internacionales sobre Derechos Humanos, incorporados en la reforma del año 1994 en el texto del art. 75 inc. 22 y a los cuales se les concedió jerarquía constitucional en unos casos y en otros supra legal.

Siguiendo esta misma línea, nuestra ley máxima dispone “que todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad” y consagra la protección al trabajo y al trabajador de manera expresa cuando establece que, “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor” (Constitución Nacional, 1994, arts. 14 bis y 16).

Asimismo, diversos tratados de DDHH garantizan la igualdad, dignidad y libertad sin distinción de condiciones propias, sociales, culturales o políticas de las personas, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros.

La igualdad como noción conceptual, refiere a varios aspectos de la persona humana, no solo a igualdad de iguales en iguales circunstancias, sino que a través de convenios internacionales multilaterales en materia laboral, a los cuales nuestro país suscribió, se compromete a los Estados a adoptar medidas para garantizar la igualdad entre la mano de obra femenina y masculina, por igual trabajo realizado en iguales condiciones; lo cual denota importancia en el fallo en cuestión si se pone el foco en la comparativa que el empleador exige a la actora, respecto de sus compañeros de trabajo, para que se acredite el acto discriminatorio.

Así también, la responsabilidad que tienen los estados parte de promover políticas nacionales y métodos adecuados para garantizar la igualdad de oportunidades, de trato, de empleo, cupo y capacitación; como además, la prohibición de poner término a la relación laboral de manera arbitraria, a menos que exista una causa justificada por la cual

el empleado haya demostrado no contar con la capacidad o idoneidad requerida para el cargo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1951).

A su vez, de manera explícita, como protección de las mujeres, los estados adherentes a documentos internacionales deben adoptar todas las medidas necesarias para erradicar las causas de discriminación en el ámbito laboral para así garantizar los mismos derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (Convención Internacional sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1981).

La mencionada igualdad, se relaciona íntimamente con el instituto de la discriminación, el cual es interpretado por diversos autores como “el acto de ser tratado de forma distinta en el ámbito de las relaciones laborales, lo que será ilegal cuando el tratamiento sea además, injusto”, lo cual, como sostiene Grisolia y Ahuad (2019) ocurrirá, cuando se base en características personales.

Así también, en diversos fallos, la CSJN ha tomado postura favorable contra las sentencias discriminatorias y/o arbitrarias y consignó garantías de igualdad de trato entre los iguales en igualdad de circunstancias. Por un lado, menciona que deben ser reguladas las garantías de no discriminación mediante una correcta interpretación y aplicación de las leyes; y por otro, establece la carga dinámica de la prueba en cabeza del empleador (“Pellicori”, 2011, Fallos: 334:1387).

En un fallo posterior establece que forman parte del orden jurídico constitucional tanto el principio de igualdad, como, la prohibición de toda discriminación. A su vez, esboza, que serán inadmisibles las explicaciones dogmáticas realizadas por las empresas con el fin de solapar conductas discriminatorias contra las mujeres (“Sisnero”, 2014, Fallos: 337:611).

Lo antes mencionado, no impide que si en determinados casos se dan las causas objetivas correctas, la patronal pueda otorgar un trato diferido a empleados en situaciones diferentes.

De esta manera es que el máximo tribunal, resuelve en el fallo sub lite que el despido es discriminatorio, respaldando su decisión, con base en el análisis de diversos precedentes y definiendo dicho instituto en fallos análogos que sirven para abonar la doctrina en el caso que nos atañe.

El presente análisis debe insoslayablemente puntualizar y ahondar en el eje fundamental sobre el cual versa el fallo sub lite, la Ley 23.592 por medio de la cual se regulan los actos discriminatorios y se los estatuye como delitos.

La misma, establece en su aspecto sancionatorio, que todo acto arbitrario de discriminación conlleva, a petición del damnificado, la posibilidad de solicitar que se deje sin efecto dicho accionar realizado por el infractor, ya sea que éste obstruya, restrinja o menoscabe un derecho, por lo demás, el damnificado podrá solicitar la reparación del daño moral y material sufrido (Medidas Contra Actos Discriminatorios, Ley 23.592, 1988, art. 1).

El mencionado artículo establece una regla normativa estatuyendo una serie de actos que resultan arbitrarios por ser discriminatorios, y lo hace el legislador en forma enunciativa. Principalmente en el presente caso los motivos versan en relación a la ideología, condición social, caracteres físicos y el sexo, entendido desde una perspectiva de género que no necesariamente debe ajustarse a los estereotipos y patrones socio culturales.

Como precedente, se puede mencionar, en referencia a la primera pretensión de la actora, de ser reinstalada en su lugar de trabajo, que la Corte Suprema ordenó a una empresa la reinstalación de un empleado accionante en su lugar de trabajo, debido a que, a diferencia de la compensación económica, ésta repones precisa y exactamente lo que le fue sacado o quitado; y argumentando que la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia (“Alvarez”, 2010, Fallos: 333:2306).

Acorde al criterio tenido en cuenta en el fallo citado con anterioridad, es dable mencionar respecto a los actos discriminatorios que “La nulidad pronunciada por los jueces vuelve las cosas al mismo estado en el que se hallaban antes del acto discriminatorio...” (Código Civil y Comercial de la Nación, 2014, art. 390).

Dicha postura extraída del CCCN refuerza la decisión de la Corte de priorizar la restitución de la empleada en su lugar de trabajo y no dar lugar a una indemnización que solo proporciona a la víctima algo efímero y a su vez cuasi equivalente a lo perdido pero que no subsana el daño total ocasionado.

Luego de este introito doctrinario y jurisprudencial, corresponde ahondar y plasmar el recorrido del caso que prima facie convoca el análisis de los autos caratulados “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”.

Fallo en el cual resulta primeramente necesaria la aplicación del artículo 16 de la CN para garantizar la protección al principio de igualdad ante la ley y posteriormente, como base para la protección de los trabajadores, el artículo 14 bis del mismo cuerpo legal.

Una vez analizadas las bases constitucionales que la Corte utilizó como prisma para encontrar la norma aplicable al caso, también es dable considerar leyes que pertenecen a nuestro ordenamiento interno conforme las cuales la actora en el fallo que se analiza estatuye como argumento de sus peticiones.

El sustento de dicho reclamo, se realiza basado en la Ley 23.592 de represión de actos discriminatorios que, como sostiene Hector C. Guisado (2011) “Constituye una reglamentación directa de la garantía de igualdad del artículo 16 de la Constitución Nacional”, siempre que, por su amplia interpretación, el artículo 1 de la mencionada ley resulta aplicable a las relaciones laborales.

Así también, en la misma línea, señala De la Fuente (2011) que “No existe ningún inconveniente en aplicar la ley 23.592 a los actos discriminatorios que pudiera cometer el empleador durante la ejecución del contrato de trabajo, porque ello no se opone a ninguna norma o principio laboral”.

En el ámbito internacional, la Sra. Caminos puntualizó, por un lado, el Convenio 111 de la OIT, que garantiza la protección del Estado frente a actos discriminatorios y la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación; y por otro, el Convenio 158 del mismo cuerpo legal, que consagra el principio de causalidad en el despido.

Es así, que se pueden extraer de dicho convenio en sus artículos 5 y 6 los motivos por los cuales no se podrá poner fin a la relación laboral, entre los que se encuentran, las características físicas, familiares, ideológicas y políticas; pertenecer a un sindicato; ausentarse del trabajo por lesiones, caso fortuito o licencia de embarazo; presentar una queja contra el propio empleador, entre otros. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1982).

Por consiguiente, del artículo 7 se puede dilucidar el derecho de defensa y a ser oído del trabajador, en tanto pregona que no deberá darse por terminada la relación de trabajo sin antes haberle ofrecido al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados en su contra (OIT, 1982).

Siguiendo con el análisis del texto mencionado y con énfasis en las diferentes aristas del derecho de defensa en juicio, en el artículo 8 establece que el trabajador tendrá derecho a recurrir la decisión “Ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro” (OIT, 1982).

Por último, el artículo 9 del mismo cuerpo legal, ampara y proporciona un respaldo potente a la línea argumental de mayor consideración del presente fallo, al establecer que el trabajador no está obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, y que incumbirá al empleador la carga de probar la existencia de una causa justificada para la terminación de la relación laboral; dicho razonamiento fue fundamental para la resolución del conflicto en cuestión (OIT, 1982).

## **5. POSTURA DEL AUTOR.**

Luego del análisis de las distintas fuentes se colige que las mismas abonan el dictamen de la CSJN al decidir que en el caso en análisis se trató de un despido discriminatorio. Desde el lugar de autor, se considera acertada la decisión tomada por la misma, al hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia del TSJ.

En este acápite se sienta postura a favor del decisorio al considerar que la sentencia de la Cámara del Trabajo violó el derecho de defensa al soslayar los agravios presentados por la recurrente y realizar una defectuosa y restrictiva interpretación del art 1 la Ley 23.592 e imponer una prueba imposible en cabeza de la actora al pretender que acreditara un hecho concreto similar como prueba necesaria para considerar al acto como discriminatorio.

Al analizar lo dispuesto por La Sala IV de la mencionada Cámara y, posteriormente la declaración de inadmisibilidad del recurso de casación interpuesto contra la sentencia, por parte del TSJ, se ponen al descubierto diversas interpretaciones por lo menos dudosas en cuanto al fondo de la cuestión.

El pronunciamiento de ambos organismos viola dos de los principios más importantes que iluminan y a razón de los cuales deben interpretarse las normas laborales, como lo son, el principio de no discriminación y el principio de igualdad, que a su vez, son garantías transversales a todo el ordenamiento y las ramas del Derecho.

Haciendo énfasis en la postura de la Cámara, puede verse que de su interpretación restrictiva de la ley 23.592, se desprenden “grises legales” que dan lugar a admitir salvedades y ámbitos de tolerancia de actos discriminatorios, o lo que es igual, “permisos legales” para llevar a cabo actos discriminatorios contra grupos históricamente excluidos; como, en el fallo en particular, se configura dicho permiso a favor del empleador, de inmiscuirse en la vida privada de la trabajadora.

Respecto del TSJ cabe mencionar que al expresar dogmáticamente que “un cambio de modalidad de tareas descarta la existencia de un proceder discriminatorio” otorga permiso al empleador para proceder con su accionar discriminatorio. Se puede evidenciar esto, cuando la demandada intenta mediante un cambio de funciones ocultar de la comunidad a la recurrente, sin darle oportunidad a expedirse y violando el derecho de defensa y a ser oído de los trabajadores.

Además, es llamativo que la justicia provincial realizara dos consideraciones diferentes sobre un mismo hecho, admitiendo concomitancia entre la difusión de la relación sentimental para favorecer un despido basado en supuestos de incumplimiento de funciones, pero a su vez, no reconoce tal hecho cuando la actora lo postula como causal de despido discriminatorio.

De esta manera el tribunal falla en unos de los postulados más importantes de la CN y leyes antidiscriminatorias, el cual garantiza la igualdad de iguales en iguales circunstancias y la prohibición de discriminar en base a condición sexual, ideológica, física, entre otras.

Respecto de la prohibición de la corte, de despedir arbitrariamente, a raíz de trato desigual o bajo tintes discriminatorios, se toma postura favorable, sustentado en que de la sola lectura e interpretación de los artículos 17 y 17 bis de la LCT puede extraerse la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores y establece que las desigualdades que creara la ley, se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

Así también, se estima correcta la postura del fiscal en lo atinente a ampliar el alcance e interpretación del art. 1 de la ley 23.592, evitando su interpretación literal y restrictiva por la cual se menoscaban directamente los valores constitucionales de igualdad y justicia.

En base a lo antes mencionado, se puede dilucidar que las leyes en la actualidad procuran desalentar esta práctica por la cual se solapa la arbitrariedad y discriminación en los despidos sin expresión de causa, brindando cada una de ellas protección a los trabajadores en diferentes áreas, tales como, la sindicalización, remuneración, licencias, vacaciones, condiciones dignas y equitativas de labor, entre otras.

## **6. CONCLUSIÓN.**

Durante el desarrollo del presente trabajo se hizo un análisis del fallo judicial caratulado “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, un caso de alto calibre mediático determinado así, por hechos que vinculan manifestaciones de la vida privada de una preceptora, con una desvinculación laboral arbitraria y discriminatoria.

La actora, debió realizar un largo recorrido judicial superando diversas instancias hasta que finalmente, el máximo tribunal cimero dio lugar a su solicitud y luego de analizar los hechos a la luz de los principios constitucionales de igualdad y no discriminación resuelve en favor de las pretensiones esgrimidas por ésta.

Se advierte en el fallo la preponderante doctrina judicial, utilizando la Constitución Nacional, los tratados internacionales sobre DDHH y la Ley 23.592, los cuales fueron los pilares normativos a tener en cuenta por la Corte para decidir que el distracto que el colegio realizó al contrato laboral de la sra. Caminos fue discriminatorio, mediante acto arbitrario y menoscabando los principios de igualdad y no discriminación consagrados constitucionalmente.

En este orden de ideas, se debe hacer especial mención a que del análisis del fallo emerge una categoría conceptual clave en el estudio de las razones que tuvo para resolver la Corte, que es el despido discriminatorio, al consignar que el empleador no debe ejercer conductas discriminatorias durante la vigencia del contrato de trabajo y tampoco al producirse la finalización del mismo, aún cuando no se expresen causas.

De la misma manera, se desprende del estudio del fallo que los derechos laborales deben ser interpretados en un juicio laboral bajo el prisma del bloque constitucional que garantiza la dignidad del trabajador y que se colige que no puede separarse el trabajo de la persona del trabajador.

En síntesis, a lo largo de la presente nota a fallo, se puede dilucidar que es menester una evolución de la tutela legislativa en materia laboral, dado esto por la constante transformación tecnológica y la globalización de las relaciones laborales tras la adopción de nuevas formas de trabajo remoto consagradas en los últimos tiempos, lo que confirma la imperiosa necesidad de una codificación del derecho laboral argentino.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

### LEGISLACIÓN:

**Asamblea General de la ONU.** (1948). “Declaración Universal de Derechos Humanos” (DUDH). (217 [III] A). Paris. Recuperado de : <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

**Convención Internacional sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM).** Septiembre de 1981.

**Ley 24.430. Constitución de la Nación Argentina.** Diciembre de 1994, Honorable Congreso de la Nación.

**Ley 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación.** Octubre de 2014. Honorable Congreso de la Nación.

**Ley 20.744. Contrato de Trabajo.** Mayo de 1976, Honorable Congreso de la Nación.

**Ley 23.592 Ley Antidiscriminatoria.** Agosto de 1988 Honorable Congreso de la Nación.

**Organización de los Estados Americanos (OEA).** (1969). “Convención Americana de Derechos Humanos (CADH)”. Noviembre de 1969. San José de Costa Rica.

### DOCTRINA:

**Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.** (2011). *Despido Discriminatorio*. Editores: Rubinzal - Culzoni.

**De la Fuente, Horacio.** (2011). *La Suprema Corte y el Despido Discriminatorio*.

**Dworkin, R.** (2004). *Los derechos en serio*. Madrid, ES: Editorial Ariel, S. A.

**Grisolia & Ahuad.** (2019). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. 5 ed. Buenos Aires, AR: Editorial Estudio.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Ginebra, 34 reunión CIT (junio de 1951). Convenio 100, *Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Ginebra, 42 reunión CIT (junio de 1958). Convenio 111, *Discriminación en materia de empleo y ocupación*.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Ginebra, 68 reunión CIT (junio de 1982). Convenio 158, *Terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*.

**JURISPRUDENCIA:**

**Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (07 de Diciembre de 2010). “Alvarez, Maximiliano y Otros c/ Cencosud S.A. s/ Acción de Amparo”.

**Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (15 de Noviembre de 2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”.

**Corte Suprema de Justicia de la Nación.** (20 de Mayo de 2014). “Sisnero, Mirtha Graciela y Otros c/ Taldelva S.R.L. y Otros s/ Amparo”.