



Discriminación: practica abusiva en relaciones laborales
Análisis del fallo Caminos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación a la luz
de la ley 23.592
Carrera: Abogacía
Alumna: Ana Agustina Rodio Ramirez
DNI: 42213255

Legajo: ABG11174

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Trabajo Final de grado: Modelo de caso

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Temática seleccionada: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo

Fallo seleccionado: Corte Suprema de Justicia de la Nación. (10 de junio de 2021) CSJ 754/2016/RH. Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto.

□

Sumario: 1. Introducción. – 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. – 3. Análisis ratio decidendi. – 4. Antecedentes doctrinarios, normativos y jurisprudenciales. – 5. Postura del autor. – 6. Conclusión. – 7. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

El derecho del trabajo, como muchas otras instituciones, contribuyen a superar dificultades relacionadas con ciertas circunstancias básicas de la vida humana, particularmente las vinculadas a la escasez de recursos y con la vulnerabilidad de los trabajadores ante el poder económico de los empresarios. (Madrid Fernández 2007)

Los tratos discriminatorios no son tolerados por el ordenamiento legal y hay distintos caminos para prevenir y atacar los hechos discriminatorios. A nivel legal el artículo 1° de la ley 23.592 proscribire acciones y omisiones que considera ilícitas y que son todos los actos u omisiones que en forma arbitraria obstruya, restrinja o menoscabe el pleno ejercicio de los derechos y garantías reconocidos en nuestra Constitución Nacional (en adelante CN).

El caso seleccionado que llegó a la Corte Suprema de Justicia (en adelante CSJN), tuvo lugar con la demanda que Graciela Caminos le inicia a su empleador el Instituto de Loreto, reclamando que se abone el daño moral y material por considerar que el acto extintivo de la relación laboral tuvo ribetes discriminatorios.

El principal problema al cual se enfrentaron los jueces es un problema jurídico en el plano de lo axiológico, ya que en el presente fallo hay colisión de principios al momento de interpretar y buscar la premisa normativa aplicable al caso.

La doctrina define que hay un problema axiológico cuando, dos principios entran en colisión, tal como es el caso cuando según un principio algo está prohibido y según otro principio está permitido, uno de los dos principios tiene que ceder ante el otro. Pero esto no significa declarar inválido al principio desplazado ni que en el principio desplazado haya que introducir una cláusula de excepción. Más bien lo que sucede es que bajo ciertas circunstancias uno de los principios precede al otro. (Robert Alexy, 1993)

En la búsqueda de la premisa normativa para aplicar al caso los jueces se enfrentaron a una colisión de principios producto de la textura abierta del artículo 1 de la ley 23. 592, la cual en su carácter meramente enunciativo presentó dudas con

respecto al alcance del significado de la norma a la situación fáctica planteada por la actora de considerar el hecho de ser despedida cuya motivación consideró que tuvo su origen en manifestar la elección de una pareja y expresarlo en un programa de televisión.

En ese sentido la Corte tuvo que decidir si se daba preeminencia a la facultad de despedir y por tal aplicar el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo reglamentario de la libertad contractual del artículo 14 de la CN, en su faz negativa que es la de extinguir el vínculo y dando con esa interpretación un menoscabo al derecho a la igualdad y no discriminación consagrado en el artículo 16 de la CN, al no considerar determinadas conductas solapadas del empleador al momento de expresar la extinción de un vínculo laboral, como en el caso esconder en la causal de despido la verdadera causa que fue el derecho humano fundamental de desarrollar su vida digna eligiendo pareja.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica

Los acontecimientos principales de este fallo comienzan en la ciudad de Córdoba, donde Graciela Caminos, preceptora en el nivel secundario del Colegio e Instituto Nuestra Señora De Loreto, fue despedida sin causa.

El distracto se produjo luego de que apareciera en un programa de talentos “Operación Triunfo”, en el cual se encontraba participando su pareja, de veinte años, que era un exalumno graduado del mismo colegio en donde ella trabajaba.

A raíz de ese hecho el colegio le expresa que había causado una connotación negativa en la comunidad de estudiantes y profesores por tal se le propuso que ciertas condiciones del contrato de trabajo se modifiquen, la cual le ofrecía conservar el cargo con un cambio de función y de turno, lo que significaba hacer tareas administrativas donde no tuviera contacto con alumnos, lo cual la señora Caminos rechaza la propuesta y el colegio decide extinguir el vínculo en forma directa sin expresión de causa.

a) Historia procesal

A raíz del distracto del contrato de trabajo decidido por el instituto, la señora Caminos decide, interponer una demanda laboral contra el colegio en la sala IV de la Cámara del Trabajo en la ciudad de Córdoba, solicitando la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de una indemnización por daño moral y material al considerar que el distracto de su vínculo solapaba razones subjetivas de discriminación.

La Cámara del trabajo al fallar rechaza la pretensión de la actora, funda su decisión en que el derecho invocado como fundamento de su pretensión –el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente– no se encontraba protegido por la ley 23.592, si bien admitió que existió concomitancia entre el despido de la actora y la difusión pública de su relación sentimental, la Cámara alega que el despido se produjo dentro de las facultades que tiene el empleador de extinguir la relación laboral sin expresión de causa.

Contra esa decisión desfavorable, la actora agraviada por considerar arbitraria la sentencia, interpone un recurso de casación de la sentencia ante el TSJ, el cual lo rechaza por considerar que no reunía los requisitos de forma para entablar el mismo y convalida la sentencia del tribunal a quo que había rechazado la pretensión de la señora Caminos.

Ante el fallo adverso dictado por el TSJ la recurrente dedujo un recurso extraordinario federal que fue denegado y que dicha denegación dio origen a la interposición de un recurso de queja ante la CSJN con remisión al dictamen de la Procuración General de la Nación la cual hizo lugar a la queja, al recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada.

b) Decisión del tribunal

Para así decidir La CSJN en su decisión estimó correspondiente hacer lugar a la queja planteada por la actora, por tal declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia basándose en la doctrina de la arbitrariedad de sentencia conforme al artículo 15 de la ley 48 y por tal manda a restituir las actuaciones al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo expresado.

La decisión de revocar la sentencia apelada por parte del máximo tribunal fue por unanimidad. Rosenkrantz concurre a la decisión de la mayoría, pero con un voto propio dando sus propios argumentos, analizó que los tribunales anteriores no habían analizado el planteo de la preceptora acerca de que había sido discriminada.

3. Análisis del ratio decidendi

La Corte resuelve el problema interpretativo de indeterminación del derecho conforme al problema jurídico planteado al justificar la decisión de su sentencia que consideró que el distracto que se produjo del vínculo de la preceptora Caminos con el instituto de Loretto tuvo ribetes discriminatorios y por tal fue un despido con esas características.

Como primera línea argumental la corte realiza una justificación de su decisión de acuerdo con el argumento en el plano del contexto lingüístico y al subsumir la conducta del empleador de despedir en forma concomitante con la aparición en un programa de televisión como configuración de un acto arbitrario, lesivo del ejercicio del derecho de elegir pareja y poder manifestarlo libremente conforme la enumeración que realiza el artículo 1 de la ley 23.592. Dicho de otro modo, otorga una interpretación amplia a la norma del artículo 1 de la LAD.

Como segunda línea argumental la Corte incorpora una línea interpretativa nueva sobre el principio de igualdad concebido originariamente en la CN como un principio individualista y formal, al sostener que en el caso bajo análisis para sostener que se violentó el principio de igualdad no es condición necesaria que se obligue a quien reprocha un acto o conducta como discriminatoria realizar un examen comparativo referencial, es decir probar que los demás también fue violado el derecho que la actora dice que se menoscabó en las mismas circunstancias, ya que ello consituiría una prueba diabólica, sino más bien en establecer si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable. Ello implica evaluar si ese trato persigue fines legítimos y si es un medio adecuado para alcanzar los fines perseguidos.

En otro orden de ideas y en una tercera línea argumental la CSJN introdujo una nueva pauta valorativa en materia de prueba, al introducir una flexibilidad en materia probatoria en que, quien alega el hecho, al menos pueda probarlo en el plano del indicio y en ese momento se activa en cabeza del empleador, el onus probandi de demostrar que el despido tuvo causales objetivas y funcionales.

En ese marco de ideas en este caso concreto la línea de la valoración de la carga dinámica de la prueba debió consistir en que el a quo debía merituar que el instituto demandado que produjo la extinción del vínculo no pudo desvirtuar el indicio de que el despido se produjo en un contexto discriminatorio por la difusión pública de esa relación amorosa. No alcanzó en los argumentos de la demandada el hecho de que aquella aparición pública haya tenido en forma genérica supuestas repercusiones negativas, y por tal la escuela demandada no pudo probar que el distracto obedeció a otros factores objetivos y funcionales a los fines del instituto.

4. Antecedentes doctrinarios, normativos y jurisprudenciales

a) Antecedentes doctrinarios

En el análisis de los antecedentes doctrinarios, comenzamos por definir que la discriminación en el mundo del trabajo es una manifestación clara de prisión y abuso del poder empresarial, que incluye limitar la libertad de acceso a otros trabajos, cargos, salarios, derechos y otras actividades con igualdad de oportunidades. (Osvaldo, 2017)

De modo que, teniendo en cuenta que en el presente caso la señora Caminos fue despedida de su cargo como preceptora simultáneamente a la difusión pública de su relación sentimental con un ex alumno de esa misma escuela, la Corte en la sentencia del fallo consideró que la desvinculación laboral ocultaba una conducta discriminatoria por parte del empleador.

Asimismo, el concepto de discriminación está definido en el Convenio 111 de la organización internacional del trabajo (en adelante OIT) cuando expresa que la discriminación (empleo y ocupación), comprende Toda distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional u origen social que tiene por efecto impedir o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (OIT, Convenio 111, 1985, art 1)

En el caso bajo análisis la Corte incorpora una línea interpretativa nueva sobre el principio de igualdad al sostener que no es condición necesaria que se obligue a quien reprocha un acto o conducta como discriminatoria realizar un examen comparativo referencial.

Pero en sentido contrario encontramos a Vidal (2021) que en su postura sostiene que el mencionado artículo pretende ser una versión individualista del principio de igualdad como diferencia de trato en igualdad de circunstancias en virtud de que se le solicitó a la actora demostrar que sus compañeros de trabajo, en circunstancias similares, les hubiere sido reconocido o autorizado ejercer el derecho que ella afirmó vulnerado (elegir pareja y expresarlo libremente).

Cuya mirada se separa del estatus de mujer, de los deberes de maestra (muy femeninos y asociados al cuidado) que desempeña y la brecha de edad que la separaba de su pareja, ex alumno de una institución.

Esta mirada descontextualizada de la condición de la mujer, según Ackerman (2017) ha afirmado lo siguiente:

La condición de la mujer no implica ser esposa, así como tampoco implica ser madres, el sexo deberá transformarse en la normativa laboral general en dato neutro que solo adquiere relevancia en función de las necesidades y derechos inherentes a la procreación. (pág. 274)

Valoramos, por tanto, que en este caso “no se puede restringir la posibilidad de elegir pareja, heterosexual, asimétrica y mayor de edad, ya que no está ligada a ninguna obligación derivada del contrato de trabajo en una escuela como es la que se trata”. (Seco,2021, pág.186) No hay norma que prohíba una relación entre un joven de 20 años con una mujer de 45, la que queda comprendida en el artículo 19 de la CN.

Ahora bien, según Pinacchio (2017) “el empleador tratará de disfrazar su comportamiento, ocultando la verdadera motivación del despido y en ese momento invoca una falsa causa como justificativo del despido” (pág.135).

En conclusión, el despido discriminatorio vulnera el derecho fundamental del trabajador a no ser discriminado amparado por las normas de jerarquía constitucional y supralegal mencionadas y por el ius cogens, razón por la cual la garantía plena y eficaz ese derecho es la nulidad del despido y la reincorporación al puesto de trabajo. (Rubio,2009, pág.101)

b) Antecedentes normativos

En el orden interno aquel derecho antidiscriminatorio, la igualdad de trato al trabajador está consagrado en la legislación laboral. Si bien se permite que el empleador pueda despedir sin expresión de causa conforme lo establece el artículo 245 cuando reza que si se extingue el vínculo el trabajador en concepto de reparación por aquella extinción se hace acreedor de una indemnización tarifada. (Gatti,2000). De ello surge la pregunta, es posible despedir sin expresión de causa, ¿sin ningún límite? La respuesta es no y ello lo avala la LCT cuando limita la facultad del empleador en la tarea de dirección y organización de la empresa.

Aquella facultad del empleador se encuentra limitada cuando se dice que aquella posibilidad del empleador de dirigir su empresa no puede ejercerse arbitrariamente ya que la facultad directiva del empleador mencionado por el artículo 65 del mismo cuerpo importa una relación de poder resultantes de la desigualdad jerárquica entre las partes contratantes, por lo que el ejercicio de la autoridad empresarial no puede ejercerse arbitrariamente, está limitado por los derechos patrimoniales y personales del trabajador ya que la facultad directiva nunca debe lesionar intereses materiales o morales del trabajador.

Volviendo a la igualdad de trato y el derecho antidiscriminatorio mencionada anteriormente, el artículo 17 de la LCT en ese orden de ideas prohíbe todo tipo de discriminación en el empleo por razones de sexo, raza, nacionalidad, religión, política, gremial o de edad, por lo tanto, el artículo 81 de la LCT que reza sobre el igual trato en identidad de situaciones que debe dispensar el empleador con sus trabajadores, tiene vinculación directa con el principio de no discriminación consagrado con el artículo mencionado anteriormente.

De igual manera, cabe recordar que la mujer está especialmente protegida en el derecho del trabajo, como lo expresa el art 172 de la LCT, en el cual acentúa la protección en materia de discriminación con base en la consideración de su género o estado civil y aun cuando este factor se altere mientras esté desarrollándose la relación de trabajo.

Anteriormente mencionado se dijo que la facultad de despedir sin expresión de causa por parte del empleador se encuentra en no permitir motivaciones que solapen actos subjetivos que por su arbitrariedad e injusticia menoscaben, soslayen o impiden el ejercicio irregular de un

derecho fundamental. Por lo que la solución a la problemática de la discriminación injusta en el trabajo se encuentra en la LAD en su articulado.

La ley 23.592 fue el andamiaje jurídico en la cual se basó la CSJN para decidir y para dar lugar a la pretensión de la actora de considerar que la extinción del vínculo fue por su aparición pública en un programa televisivo en el que se ventiló su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa demandada y señaló que ello constituía un trato discriminatorio.

La CSJN tuvo en consideración la textura abierta del segundo párrafo del primer artículo de la LAD en el que reza “para los efectos de este artículo, se dará especial consideración a los actos u omisiones discriminatorios identificados por razones tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o sindical, género, posición económica, condición social o características físicas” donde es meramente enunciativo y no agota las inmensas posibilidades de reproches discriminatorios que un empleador puede pergeñar.

Por lo tanto, al hablar de discriminación en materia internacional podemos mencionar el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y Deberes del Hombre el cual enuncia que todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta Declaración. Como así también lo expresa La Convención Americana sobre Derechos Humanos en el cual expresa en su artículo 1 que se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en el Convenio y a garantizar que todas las personas bajo su jurisdicción puedan ejercer libre y plenamente estos derechos y libertades sin ningún tipo de discriminación.

De igual manera, como expresábamos anterior mente en el artículo 16 de la CN que todos los habitantes somos iguales ante la ley, en materia internacional encontramos el artículo 7 de la DUDH el cual expresa que todos son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley sin discriminación.

Como así también lo expresa la Convención Belem do Pará en su artículo 4 en el que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos

C) Antecedentes jurisprudenciales

El decisorio de la CSJN tiene un andamiaje doctrinario judicial de su propia autoría en precedentes análogos. La Corte respecto a una de las líneas argumentales que tuvo en cuenta para decidir, en materia de la carga de la prueba en el tema de discriminación laboral que sigue vigente la teoría de la carga dinámica de la prueba el cual tiene origen en el fuero civil, pero con un matiz suavizante a favor de quien reprocha el acto discriminatorio que en la especie siempre es el trabajador.

En esa línea en el fallo “Pellicori” introdujo una flexibilidad en la prueba que consistió en que “sería suficiente para la parte que alegue un fundamento establecido [discriminación por cualquier motivo], con la acreditación de hechos que son prima facie suficientes para sustanciar su existencia, en cuyo caso el demandado tendría que probar que este como razones tuvo un motivo objetivo y razonable no relacionado a la discriminación”

Otra de las líneas argumentales que tuvo en cuenta la corte para decidir fue el fallo “Sisneros” en donde la Corte de Justicia de Salta sostuvo que para tener por configurado un caso de discriminación, la actora debió acreditar que contaba con la idoneidad requerida para cubrir el puesto de chofer de colectivo y que en igualdad de condiciones las empresas demandadas habían preferido a otro postulante por el mero hecho de ser varón.

5. Postura del autor

En la presente nota a fallo la autora es coincidente con la postura mayoritaria de la CSJN y se basa en el siguiente posicionamiento jurídico.

Al determinar si un acto es discriminatorio o tiene una justificación objetiva y razonable, la nueva herramienta valorativa que la Corte introduce en materia de la carga dinámica de la prueba al flexibilizar el onus probandi dando la posibilidad al que reprocha un acto probarlo en el plano del indicio, y que a partir de ahí se activa en cabeza del empleador el onus probandi de probar que aquel

despido tuvo causales objetivas y funcionales.

La ley 26.485 de violencia de género abona esa postura en su artículo 4 en el cual se entiende por relación desigual de poder a conductas estereotipadas de hombres y mujeres, que limitan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos de éstas, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales y también lo complementa en su artículo 6 inciso C en el cual se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres.

En una ponderación de principios que están en juego en el análisis de este fallo, entre el principio de la libertad de contratar y su faz negativa receptada y regulada en el artículo 245 de la LCT de despedir sin expresión de causa y el límite impuesto al menoscabo del libre ejercicio de los derechos humanos, me inclino a ponderar el peso al principio de igualdad que es el de aplicación al caso concreto una clara interpretación amplia del artículo 1 y 2 de la LAD.

En apoyo a la tesis de la Corte mencionamos como aporte la postura de la Corte IDH en un reciente fallo “Pavez Pavez” contra el gobierno de Chile. En aquel decisorio el máximo tribunal internacional valoró el hecho de no otorgarle un certificado de idoneidad a una profesora de religión por su preferencia sexual, hizo responsable al estado chileno por considerar que aquella revocación administrativa se basó en su orientación sexual, por lo cual La Corte Interamericana constato que las afectaciones a los derechos a la libertad personal y a la vida privada de Sandra Pavez fueron producto de un trato diferente basado en su orientación sexual y que la decisión de las autoridades del colegio mediante la cual se separó del cargo a la señora Pavez y se le asignaron funciones distintas a las de profesora de religión, vulneró el principio de igualdad y no discriminación.

De modo que, la coincidencia de la difusión de la relación afectiva de Caminos y la reacción negativa por parte de la comunidad educativa que devino en un despido sin expresión de causa demuestra que la decisión del empleador de rescindir el vínculo laboral sopesó aspectos de su vida personal.

Por lo que se debería evitar que la patronal tengan que juzgar por sí mismos los proyectos de vida de las personas que trabajan bajo su dependencia económica, ya que por más amplia que sea las facultades de dirección del empleador, debe ejercerse sobre una base funcional, y la actividad de la empresa no puede ser utilizada como excusa para la disolución del derecho constitucional.

6. Conclusión

A lo largo del trabajo se hizo un análisis del fallo Caminos del Tribunal Superior de Justicia de la Nación, donde se analizó el recorrido que tuvo que hacer la actora para conseguir la declaración de nulidad del despido y la reinstalación en su puesto de trabajo, invocando que el acto extintivo de la relación laboral configuraba un acto discriminatorio. En instancias anteriores la Cámara del Trabajo de Córdoba rechazó la demanda, lo cual fue apelado por la accionante. El superior Tribunal Provincial rechazó el recurso local deducido expresando que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación. Llegado a los autos al Procurador General de la Nación, se pronunció sosteniendo que el tribunal anterior no brindó respuestas a los agravios planteados por la preceptora.

Al turno de la CSJN con remisión al dictamen de la Procuración General de la Nación, hizo lugar a la queja, al recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada, fundando su decisión en que la conducta del empleador que de cualquier forma restrinja los derechos del trabajador y esté motivada por aspectos de su vida privada, tales como la elección de pareja, no relacionado con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo puede configurar como trato discriminatorio contenido en el artículo 1 de la Ley 23.592.

A modo de cierre resaltamos cómo nuestro ordenamiento jurídico contiene diversas normas encaminadas a prevenir el abuso en el ámbito laboral, pero sin dejar de recalcar el papel de la CSJN que al introducir una flexibilidad en materia probatoria lo que agrega con esa nueva pauta es indicarles a los operadores jurídicos que en casos análogos cuando merituen una prueba en un caso laboral donde se discuta un hecho discriminatorio, deben hacerlo a la luz del contexto en el cual se desarrolló la conducta injuriosa. Es decir, la prueba analizada a la luz de principios generales del derecho que abonen pautas más amplias de valoración de los hechos reprochados como discriminatorios.

7. Referencias bibliográficas

Doctrina:

Alexy, R. (1993) *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid, ES: Centros de Estudios Constitucionales

Ackerman, E. M y Maza. Á. M. (2017). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires. Rubenzal- Culsoni editores

Cuadrado C. A y Sosa M. F (2021). *Algunas reflexiones a partir del fallo «Caminos» de la CSJN*. La Revista. 27-33. http://admin-microjuris.com/revistas/geds/Geds_02.pdf

Gatti, E. A. (2000) *Ley de contrato de trabajo*. Euros Editores S.R.L

Madrid Fernández, J. C. (2007) *Tratado práctico de derecho del trabajo*. 3ra ed. Buenos Aires: Errepar

Osvaldo, M. S. (2017). *Discriminación laboral*. Buenos Aires. Atrea srl

Pinacchio, A. C. M. (2017,13 de marzo). *Sobre las repercusiones jurídicas del despido discriminatorio*. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2017/05/10/sobre-el-trato-y-despido-discriminatorios-pinacchio-angela-c-m/>

Rubio, V. (2009). *Discriminación en el trabajo*. *Revista de derecho laboral*. <http://www.biblioteca.calp.org.ar/meran/opac-detail.pl?id1=88321#.Y1XbWnbMJPZ>

Seco, F. R. (2021). *Despido discriminatorio en una relación laboral docente privada - Lo que no se debe hacer*. Vista de causa. <https://www.vistadecausa.com.ar/novedades/item/1171-despido-discriminatorio-en-una-relacion-laboral-docente-privada-lo-que-no-se-debe-hacer>

Legislación

Actos discriminatorios. (3 de agosto de 1988). [Ley 23592]. Infoleg

Congreso de la Nación Argentina (15 de Diciembre de 1994) Constitución de la Nación Argentina. [Ley N° 24.430 de 1994]. Infoleg

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (13 de marzo de 1996) Convención Belem do Pará [Ley 24.632]. Infoleg

Convenios internacionales. (8 de marzo de 1968) Empleo y Ocupación. [Ley n° 17677]. Argentina.gob.ar

Declaración Universal de los Derecho Humanos (19 de marzo de 1984) [Ley 23.054] Infoleg

Ley de protección integral a las mujeres. (11 de marzo del 2009). [Ley 26.485]

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (10 de junio de 2021) CSJ 754/2016/RH. Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (20 de mayo de 2014) Sisnero Mirtha Graciela y otros c. Taldelva SRL y otros.

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 Interamericana de Derechos Humanos (4 de febrero de 2022) “Pavez Pavez Susana” https://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_21_2022.pdf
