



**UNA ETERNA PROBLEMÁTICA  
DESPIDO DISCRIMINATORIO Y EL  
PRINCIPIO DE LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA  
AÑO 2023**

**Alumno:** Gramajo Francisco Andrés

**Legajo:** VABG79647

**Fecha de Entrega:** 10/06/2023

**Carrera:** Abogacía

**Materia:** Seminario Final

**Módulo 1:** La identificación del fallo del problema

**Tutor:** Joaquín López Viñals

**Numero de Entrega:** 4

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

**Fallo seleccionado: Graciela Edith Caminos c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido. Emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. (Fallo 344:1336)**

**Fecha de la sentencia: 10 de junio del 2021.**

**Sumario: 1.-Introducción. 2.-Reconstrucción de la premisa fáctica e historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. 3.-Análisis de la ratio decidendi. 4. Antecedentes – 4.1) Legislativos – 4.2) Doctrinarios - 4.3) Jurisprudenciales 5. Postura del autor. 6 Conclusión. 7. Referencias Bibliográficas –7.1) Doctrinarios – 7.2) Legislativos a) Nacional b) Internacional – 7.3) Jurisprudencial**

## 1. - Introducción de la Nota al Fallo

La discriminación es un factor que se encuentra latente por todo el mundo, tras el paso de los años la lucha por la igualdad o a la no discriminación, han ido surgiendo por medio de distintos sectores de la sociedad, tal fue su importancia que al transcurso del tiempo se fueron creando organismos y leyes específicas para tratar esta problemática con el fin de lograr una mayor y mejor protección de los individuos en diferentes entornos de su vida, incluyendo el ámbito laboral.

En nuestro país, para las distintas normas legales que regulan esta materia, la discriminación laboral representa la privación del derecho a la igualdad de oportunidades y a las condiciones dignas y equitativas de labor. De este modo la podemos conceptualizar como toda situación en la que una persona trabajadora se ve perjudicada respecto de sus compañeros por motivos ajenos a su desempeño laboral, lo que le impide ejercer su derecho a un trabajo digno. El cual se encuentra protegido por la Constitución Nacional, leyes especiales y los distintos instrumentos internacionales a los que esta suscribe.

En este sentido y con respecto al presente fallo, tan es la magnitud y el alcance de las normas y tratados internacionales sobre este fenómeno, que la CSJN ha puesto de manifiesto estos cuerpos legales para la resolución de diversos casos de discriminación en materia laboral, haciendo predominar derechos y garantías constitucionales.

En el presente fallo el primer problema jurídico que podemos observar, gira en torno al tratamiento inadecuado que el Tribunal Superior de Córdoba (en adelante TSJ) realizó sobre las pruebas aportadas a las cual no se le dio la valoración que correspondía, este accionar marca una clara desventaja para la damnificada violando el derecho a defensa del debido proceso, centrándose solo en las pretensiones presentados por la demandada.

Como consecuencia, de la inobservancia al principio de la valoración de la prueba por parte de del TSJ, la CSJN hace lugar a los argumentos planteados por la recurrente y señala que el despido constituye un trato discriminatorio dentro de los términos del art. 1 de la ley 23.592.

En este sentido el segundo problema jurídico en el presente fallo radica en que la TSJ no siguió los lineamientos establecidos para la imposición de la carga de prueba, como motivo de esta equivocación la CSJN remite, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicho despido no fue objeto de un acto discriminatorio, basándose en el criterio utilizado en el fallo “Pellicori” 334:1387 y estableciendo el principio dinamico de la prueba. **Gozaini (2009)** citando a **Peyrano (1991)** recuerda que “el favor probationis o la teoría de las cargas probatorias dinámicas se inclina por poner la carga de la prueba de la inculpabilidad sobre la parte que está en mejores condiciones de hacerlo”.

La importancia y relevancia del análisis de este fallo, consiste en que la CSJN, reafirma su criterio para la resolución de casos de esta índole, aplicando con criterios de manera correcta a las normas vigente, entendiendo que el despido dentro del ámbito laboral por actos discriminatorios sea por raza, religión, color, sexo siempre está latente y muchas veces lo podemos encontrar simulado bajo motivos de incumplimiento de las obligaciones laborales. La CSJN al revocar la sentencia y hacer lugar a la queja y al recurso extraordinario interpuesto por la empleada, deja un claro entender que sobre toda resolución dictada de forma arbitraria siempre prima el valor de los derechos humanos fundamentales como el derecho a la intimidad a la privacidad a la igualdad, a la no discriminación reconocidos en nuestra Carta Magna y en tratados internacionales con jerarquía constitucional , de esta manera la CSJN asienta su jurisprudencia y mediante fallos ha resuelto casos de discriminación laboral como los de “Álvarez” y “Pellicori.

## 2.-Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y la decisión de la CSJN

La Sra. Caminos Graciela Edith, quien desempeñaba la función de preceptora en el colegio Nuestra Señora de Loreto, mientras participaba del programa televisivo “operación triunfo” se hace pública su relación de pareja con un ex alumno 25 años menor que ella del mismo establecimiento educativo.

La institución al tomar conocimiento de la situación, comunica a la Sra Caminos que su actuar afecta el prestigio y el buen nombre del Colegio. Para ello le propone un cambio de actividades para conservar el vínculo laboral y ante el rechazo de la oferta se produce la desvinculación laboral, lo que impulso a la empleada a presentar demanda contra la institución afirmando que el despido fue discriminatorio

Por su parte dicho instituto alega que el despido se produjo por factores de incumplimiento a su cargo, desobedeciendo directivas del instituto .Así el colegio sostuvo que la relación con los alumnos debía se asimétrica y no simétrica. Y al tener un vínculo amoroso con el alumno, era una desobediencia a las directivas del empleador .Además, la misma argumentó que pese a ello no intentó rescindir el vínculo con justa causa, sino que le propuso conservar su cargo con una modalidad de trabajo distinta a la que venía desarrollando, circunstancias que la señora Caminos no acepto, así como tampoco asumió el compromiso de modificar el modo de relacionarse con los alumnos, como le fue solicitado por el empleador, lo que motivó el despido.

De lo expuesto en la premisa fáctica y frente al despido injustificado la Sra. Caminos interpone una demanda laboral contra el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, argumentando que la verdadera causa del despido tenía carácter discriminatorios. En primera instancia no se hizo lugar a la pretensión de la actora. El tribunal argumentó en su decisión que el motivo del distracto estaba relacionado con el incumplimiento de obligaciones contractuales y que no fueron acreditadas las circunstancias discriminatorias que alegaba la Señora Camino.

Como contrapartida y en total desacuerdo con la sentencia la misma fue apelada contra la Cámara donde la recurrente se agravia con fundamentos y deduce que el despido fue discriminatorio, pese a este intento en segunda instancia tampoco sé hacer lugar a la pretensión inicial. De esta manera la Cámara del Trabajo, confirma la

sentencia apelada, quien 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, manifestando que fue un incumplimiento contractual y que no se debía a razones que afectaran la privacidad de la persona.

Como motivo de este rechazo, la empleada interpone el recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, quien declaró formalmente inadmisibles el recurso interpuesto contra la sentencia de la Cámara del Trabajo, puntualizando que no hubo un trato diferenciado entre la actora y el resto de los empleados, ni se restringió, alteró o menoscabó el derecho a elegir pareja en el que aquella funda la demanda. Aseveró que, aun cuando el despido por pérdida de confianza pudiera producir un agravio moral en el perjudicado por implicar una ofensa a su dignidad, calificarlo de discriminatorio llevaría a asimilar cualquier acto arbitrario que desconozca derechos fundamentales con los actos prohibidos por la norma citada.

Contra esa decisión y como última instancia procesal la actora interpuso recurso extraordinario federal, que dio lugar al recurso de queja, al cual la CSJN hizo lugar y declaró formalmente admisible.

Por lo expuesto y en sentido concordante con lo dictaminado por el señor Procurador Fiscal, la CSJN en forma unánime hace lugar a la queja, declara procedente el recurso extraordinario y revoca la sentencia apelada. Con costas. Agréguese la queja al principal y vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte, por quien corresponda, un nuevo pronunciamiento.

### 3.-Análisis de la ratio decidendi

Como se desprende del fallo, los fundamentos que llevaron a la CSJN a revocar la sentencia apelada, dar lugar a la queja y al recurso extraordinario, como podemos observar, el Tribunal Superior de Córdoba prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban adecuados para la solución del litigio, afectando de esta manera el derecho a defensa.

En este sentido, la postura que tomó el tribunal habría desconocido los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio en los términos de la ley 23.592, que debe ser interpretada en consonancia con las normas

constitucionales tales como el artículo 16 de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad, ya que a su modo de entender la CSJN considera que dicha ley abarca un significado más amplio que lo delimitado en su 1er párrafo.

Otro de los puntos relevantes del que se sirvió la CSJN para la resolución, giro entorno a la carga probatoria, tanto el Tribunal Superior de Córdoba como la Cámara laboral omitieron seguir los estándares probatorios utilizados por el máximo Tribunal como en fallos anteriores en materia laboral (Fallos: 334:1387, "Pellicori"; considerandos 6° y 11° Y 337:611, "Sisnero", considerando 5°). - cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, para la parte que afirma un motivo discriminatorio resultará suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación -.

De esta manera la CSJN vuelve asentar sus precedentes al momento de tomar decisiones para la solución de litigios de esta índole, en tanto la sentencia cuestionada no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas, tornando inefectiva la tutela antidiscriminatoria que establece la ley federal (Fallos: 334:1387, cit, especialmente considerandos 3°, 4°, 5° y 11°).

#### 4. - Antecedentes Normativos Doctrinarios y Jurisprudenciales

##### 4.1) Antecedentes Normativos

En el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, específica que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes que asegurarán al trabajador: "condiciones dignas y equitativas de labor, (...) igual remuneración por igual tarea" así este artículo protege a los trabajadores contra el despido arbitrario otorgándole tutela constitucional.

Siguiendo con la temática, en el artículo 16 de la CN establece: “Todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”. Lo que deja en claro que el principio de igualdad es lo que rige las relaciones laborales en el país

Así mismo en el ámbito internacional, existen normas que protegen al ser humano contra la discriminación como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en su art. 24 establece que todas las personas son iguales ante la ley. También del mismo modo el artículo 24 del Pacto de San José de Costa Rica dice lo siguiente: todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Nuestro país se encuentra suscrito a convenios intencionales aprobadas por el Congreso de la Nación: como ser la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el cual nos brinda una definición del término “discriminación” que comprende Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación,(OIT, 1958, convenio 111)

En nuestra legislación argentina la Ley Antidiscriminatoria establece a los actos discriminatorios como delitos, basándose en el artículo 16 de nuestra Carta Magna, determinando que comete acto discriminatorio quien restrinja o menoscabe las bases igualitarias expresas en dicha Constitución. Considera 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.” Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas 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 ocasiona. (Ley 23592, 1988, art1)

En la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 en el artículo 17 determina la prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. En la misma norma El artículo 81 especifica la Igualdad

de trato como uno de los derechos que debe garantizar todo empleador. Este “debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

En el artículo 172 de la Ley de Contrato de Trabajos se establece la prohibición de trato discriminatorio contra la mujer. Así, se especifica que las trabajadoras pueden celebrar toda clase de contrato de trabajo. Este derecho las protege para que no puedan consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación laboral que esté fundada en el género o estado civil. Aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

Podemos coincidir en que se refiere a un principio que está consagrado en varias normas del régimen laboral; asimismo, es una garantía constitucional o supra legal, en función del art. 75, inc. 22, de la Const. Nacional y convenios que contemplan este derecho fundamental.

#### 4.2) Antecedentes doctrinarios

Siguiendo a (Samuel 2012)

La discriminación laboral es una manifestación sutil de privación de libertad y de ejercicio abusivo del poder empresarial, que opera coartando la libertad de acceso a determinados trabajos, puestos, remuneraciones, privilegios y ocupaciones específicas en igualdad de oportunidades. Lisa y llanamente, la discriminación es una acción u omisión patronal injusta, pues no sólo es objetivamente encuadrada como tal, sino que implica una intención hostil y segregante. Las discriminaciones perniciosas conllevan un desprecio hacia ciertas características del trabajador que intentan menoscabar la contraprestación y que generalmente tienen repercusiones en el salario o en el trato dispensado, alterando la moral, del trabajador, dado que su fuero interno queda indisolublemente afectado por el trato discriminatorio. Es lógico que quien padezca este tipo de situación sienta que es una víctima. Es muy probable que la persona lesionada en su dignidad sufra consecuencias psicológicas de por vida, frente al prejuicio original que fundó la desigualdad arbitraria e irracional. (p 42, 57,71)

En palabras de Grisolia (2019) “Discriminar implica ser tratado de manera distinta. En el ámbito de las relaciones laborales, la discriminación es ilegal cuando el tratamiento diferenciado sea, además, injusto. Ello ocurre, por ej., cuando se basa en características personales o estado, tal como el sexo o la raza, por citar solo algunos. Lo



que la ley castiga es la discriminación arbitraria. Resulta claro que no implica violar el principio de igualdad, si por causas objetivas —por ej., mayor laboriosidad— el empleador abona una remuneración mayor a determinados dependientes y no a otros, siempre que se respeten los salarios mínimos del convenio colectivo de aplicación”. (p76)

En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, en el artículo 7º, aparece por primera vez la palabra “discriminación” vinculada “a la igualdad ante la ley”, cuando se afirma que todos “sin distinción” tienen derecho “a igual protección contra la discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación...” Karpiuk, H. (2011), *Discriminación y despido en el ámbito laboral*.

En este sentido, Kiper (2006) — pensamiento que comparto— ha sostenido que "teniendo en cuenta que la no discriminación es un principio que cuenta con sustento constitucional (la protección emana de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales con similar jerarquía), cuando el trabajador se siente discriminado por alguna de las causas, el onus probandi pesa sobre el empleador. Ocurre que es mucho más difícil para el primero probar la discriminación, que para el segundo acreditar la justa causa, si es que existe"(p71). Esta posición se sustenta en lo que en doctrina y jurisprudencia se conoce como principio de carga dinámica de la prueba.

Al respecto Manuel Hernández (2015) expresa que” la carga de la prueba supone un imperativo del propio interés de cada litigante, una circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que debe probar, pierde el pleito.”(p.3) es entonces importante establecer que la misma constituye la aplicación a los principios básicos de un proceso judicial.

En esta línea de pensamiento es dable destacar que en el país el Dr. Jorge Peyrano (2004) acuñó el término de “cargas probatorias dinámicas” estableciendo que “más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos, la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en especial sobre aquella que se encuentre en mejores condiciones de producirla” estableciendo así el principio de la carga dinámica de la prueba.

. Esta teoría significa, que muchas veces para la víctima resulta muy dificultoso o casi imposible de reunir las pruebas, aún más cuando se trata de probar tal discriminación o se viole el derecho a la intimidad, viene como una salvedad al sistema

rígido, tiene como función la distribución del peso la carga probatoria, actualmente se habla como un principio de colaboración a cargo del demandado para que pruebe su inocencia. Para el caso bajo análisis esta teoría resulta indispensable, teniendo en cuenta que muchas veces la carga probatoria se configura como una de las grandes dificultades a la hora de demostrar judicialmente el daño producido, ya que generalmente además de la dificultad que se le presenta al propio trabajador -por su insuficiencia de medios-, la discriminación puede presentarse en infinidad de situaciones y por diversos motivos.

#### 4.3) Antecedentes Jurisprudenciales

En la causa "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo"(2010). Seis trabajadores iniciaron acción de amparo contra Cencosud S.A., luego de haber sido despedidos sin causa, solicitando la reinstalación en sus puestos de trabajo y una reparación económica con el argumento de que habían sido despedidos en forma discriminatoria por su actividad sindical. En este contexto El 7 de diciembre 2010 la CSJN por unanimidad ordenó la reincorporación de los damnificados por tratarse de un acto de discriminación antisindical confirmando la aplicación de la Ley 23592 en las relaciones laborales privadas.

CSJN, "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de abogados de la Capital Federal s/ Acción de Amparo", (2011), la actora es una trabajadora que se desempeñaba a las órdenes del Colegio Público de Abogados y fue despedida, en consecuencia la sra Pellicori presentó un amparo y demandó al CPACF pidiendo ser reinstalada en su empleo y resarcida económicamente. Acusó a la institución de haberla discriminado y de desplegar una conducta antisindical. Alegó para ello que el objetivo del despido fue excluirla de su puesto de trabajo debido a su actividad gremial y a su condición de esposa del sr Gustavo Martínez (delegado gremial), en un contexto de conflicto sindical, en el que reconoció haber participado. El caso llegó hasta la CSJN por queja de la demandante. Fue resuelta el 15 de noviembre del año 2011, dejándose sin efecto la sentencia dictada por la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La contienda argumental entre la Cámara y la Corte gira en torno a quién tiene la carga probatoria ante un despido que se alega discriminatorio. Así el Máximo Tribunal ordeno

al inferior a dictar un nuevo pronunciamiento tomando en cuenta que: "resultará suficiente para la parte que afirma dicho motivo la discriminación por alguna razón, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado...la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a la discriminación".

La CSJN, vuelve asentar jurisprudencia en el caso "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva S.R.L. y otros s/ Amparo", (2014). dejó sin efecto el fallo de la Corte de Justicia salteña, que revocó la decisión de Cámara, admitió la demanda de amparo y ha ordenado en consecuencia el cese de la discriminación por razones de género. La señora Sisnero, quien alegó la violación de los derechos a la igualdad y a la no discriminación ante la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo como chofer de colectivo en la planta de empleados de las empresas demandadas, pese a haber cumplido con todos los requisitos de idoneidad requeridos para dicha labor. En síntesis, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia..

## 5.- Postura del Autor

En concordancia con la decisión unánime y a la postura asumida, la CSJN, marca un claro lineamiento en despidos discriminatorio, haciendo prevalecer derechos y garantías fundamentales consagrados en la constitución nacional, tratados internacionales y leyes nacionales los cuales sirven de protección ante despidos arbitrarios, que encubren el verdadero motivo de tal desvinculación. Este fallo como los antes mencionados dejan en evidencia que existen actos o conductas discriminatorias disfrazados de despidos donde claramente se ven afectados los derechos del trabajador.

En el caso en concreto, cuando la CSJN se pronuncia sobre el caso, no hace más que reindivisar el principio de igualdad de trato y la no discriminación, haciendo referencia que un trato es discriminatorio cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido.

Para cerrar con mi postura, el despido sin causa por parte de la institución educativa deja clara evidencia de un hecho totalmente discriminatorio donde la

demandada introdujo su mirada en la intimidad y la vida personal de la Sra. Caminos, si bien dicho acto no lo demuestra directamente queda expuesto de manera implícita con su accionar previo al despido.

## 6.- Conclusión

Como conclusión del presente fallo, como primera instancia cabe, mencionar que los jueces, de cualquier instancia tienen la obligación de velar por los derechos Constitucionales a cerca de la ilegalidad y arbitrariedad que puede ser provocada o disfrazada en un acto discriminatorio.

En el fallo bajo análisis queda demostrado como la Corte Suprema reacciona a situaciones donde se vulneran los principios generales del derecho laboral, y ante el conflicto entre normas siempre prevalece la norma constitucional sobre una ley especial en este caso no se tuvo en cuenta la garantía constitucional que vulneraba un derecho resguardado por la constitución, como es la vida privada art 19 de la C.N, así como también el art 75 inciso 22 de la C.N, actos discriminatorios

Es imaginable pensar que en pleno siglo xx, sea necesario pasar por un proceso judicial tan extenso, para llegar a una sentencia favorable a la víctima de discriminación, y que los jueces no estén debidamente formados para observar o dejen pasar por alto situaciones donde se evidencia claramente el acto discriminatorio. Este conglomerado de factores nos permite asumir la importancia del fallo estudiado, el cual viene a formar parte de un conjunto de jurisprudencias más notables en materia de discriminación laboral e igualdad de trato, y nos convierte a todos los ciudadanos en responsables del resguardo de los derechos, protección y prevención de violencia, abusos en el ámbito laboral y a decirle no a la discriminación en cualquier ámbito.

De esta manera y para cerrar con la mi conclusión les dejo una cita. Samuel (2012) “Es evidente que una manifestación de tipo cultural y hasta estructural, como lo es la discriminación cuando se enquistada en las instituciones sociales, sólo es posible modificarla luego de una tarea coherente, coordinada y eficaz que involucra a toda la sociedad, desde la educación de los ciudadanos, el diseño de políticas de Estado eficaces y ágiles, hasta la formación de jueces y encargados de controles administrativos del trabajo. (p 34)

## 7. - Referencias Bibliográficas

### 7.1) Doctrinarios

- Gozaini O. A.. (2020). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Tomo II. El Proceso Civil y Comercial. Editorial Jusbaire (p. 561,562). Recuperado de [https://gozaini.com/wp-content/uploads/2020/08/Gozaini\\_Tomo\\_2-FINAL.pdf](https://gozaini.com/wp-content/uploads/2020/08/Gozaini_Tomo_2-FINAL.pdf)
- Grisolia, J. A. (2019). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Hernández M. O. (2015). *Carga dinámica de la prueba*. [Archivo pdf]. Recuperado de [https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca\\_virtual/Congreso\\_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdiccion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf](https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca_virtual/Congreso_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdiccion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf)
- Karpiuk, H. H. (2011). *Discriminación y despido en el ámbito laboral*, (1a. Edición). Buenos Aires: Ed. David Grinberg Libros Jurídicos.
- Kiper, C. (2006). *Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado*, Editorial. La Ley, Tomo I. Recuperado de <https://www.pensamientopenal.com.ar/miscelaneas/41118-derecho-al-trabajo-sin-discriminacion-inadi>
- Peyrano, J. W. (2004). *Cargas Probatorias dinámicas*. Editorial Rubinzal-Culzoni. Buenos Aires
- Samuel, O. M. (2012). *Discriminación laboral* (1a Edición). Buenos Aires: Astrea.

## 7.2) Legislación

### a) Nacional

- Constitución de la Nación Argentina (1994) Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley 5261 de 2015. ley contra la discriminación. 09 de abril de 2015.
- Ley 20.744 de 1974 - Ley de contrato de trabajo. 11 de septiembre de 1974.
- Ley 23.592 de 1988. Actos discriminatorios. 03 de agosto de 1988. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

### b) Internacional

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Comisión Interamericana de los Derechos Humano.
- Organización Internacional del Trabajo se ocupa de las cuestiones laborales en el ámbito internacional. Convenio 111. 25 de junio de 1958.
- Organización Internacional del Trabajo se ocupa de las cuestiones laborales en el ámbito internacional. Convenio 158. 22 de junio de 1982
- Pacto de San José de Costa Rica.

## 7.3) Jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Álvarez” Fallos: 333:2306. Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” (2010).

- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Pellicori”, Fallos: 334:1387. Pellicori, Liliana Silvia vs. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo (2011)
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, (24.09.2020),”Puig, Fernando Rodolfo c/Minería 7 Santa Cruz S.A.”.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, (20.05.2014), "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva S.R.L. y otros s/ Amparo