



NOTA A FALLO

Despidos discriminatorios por motivos privados en una institución educativa

Un análisis del caso “Caminos”

Autora: Ingrid Nielsen

Legajo: VABG105730

DNI: 28.776.183

Profesor: César Daniel Baena

Tierra del Fuego, 2023

Temática: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Fallo: “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, Corte Suprema de Justicia de la Nación (10/06/2021)

SUMARIO: 1. Introducción - 2. Premisa fáctica, historia procesal y resolución -3. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia - 4. Análisis de la actora – 4.1 Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – 4.2 Postura de la actora – 5. Conclusión – 6. Bibliografía – 6.1 Legislación – 6.2 Doctrina – 6.3 Jurisprudencia

1. Introducción

En esta nota fallo se abarcará la temática de los derechos fundamentales del trabajo poniendo el énfasis en dos cuestiones, la importancia de una correcta ponderación de principios constitucionales a favor del trabajador y la relevancia de integrar de manera armoniosa nuestro ordenamiento jurídico permitiendo la utilización de normas de derecho común en la resolución de distractos laborales cuando de despidos discriminatorios se trate.

Para ello se realizará un minucioso análisis de una sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) con fecha de sentencia del 10 de junio del año 2021, “*Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido*”. Haciendo una breve descripción de lo sucedido, una mujer que trabajaba como preceptora para una institución educativa fue despedida. La mujer, de apellido Caminos, inició una demanda contra su empleadora por entender que su despido encubría un acto discriminatorio dado que ocurrió tras haberse hecho público en un programa de televisión la relación amorosa que mantenía con un ex alumno de la institución. Reclamó la declaración de nulidad del acto discriminatorio, y consecuentemente, que se la reincorpore a sus tareas, más las reparaciones correspondientes.

Antes de adentrarnos en las problemáticas jurídicas que se busca desarrollar con este análisis, es menester establecer un marco normativo acerca de las leyes más relevantes que se mencionarán en el trabajo. Primeramente, la Constitución Nacional (CN), con su incorporación del art. 14 bis que estableció el inminentemente carácter

protectorio del derecho laboral en pos del trabajador. De allí, que, entre otros derechos, los protege contra los despidos arbitrarios de los empleadores. Entre ellos de los despidos discriminatorios en lo que pudieran incurrir los jefes.

La protección contra la discriminación dentro del ámbito laboral ha logrado avances significativos gracias a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que dicto el convenio n°111 sobre la discriminación. Dentro de la legislación interna es necesario mencionar una ley de derecho común, la de penalización de actos discriminatorios N° 23.592 que indica

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 (art.1).

De estas primeras aproximaciones de pueden deducir dos problemas jurídicos. Primero, queda configurado un problema de relevancia, en palabras de Moreso y Vilajosana (2004), en estos casos “se discrepa acerca de si la norma expresada es o no aplicable a un determinado caso” (p.185). En palabras de otros doctrinarios, la problemática gira en torno a si una norma jurídica que no pertenece al sistema normativo es aplicable al caso (Alchourrón y Bulygin, 1987). Segundo, un problema jurídico axiológico en virtud de la existencia de un conflicto entre principios en un caso concreto (Dworkin, 1989). Específicamente, acerca de la colisión entre principios destaca Alexy (1993) “el conflicto o colisión entre principios no es un problema que se resuelve haciendo que un principio invalide a otro, sino ponderando a qué principio se le debe dar un mayor peso específico” (p.367).

A continuación, se explicará por qué se pueden identificar estos problemas en el caso. Por un lado, la sentencia busca dilucidar si la conducta que la empleadora tuvo hacia Caminos puede considerarse discriminatoria en razón del art. 1 de la ley de penalización de actos discriminatorios N° 23.592, en decir si corresponde a la resolución de los autos la interpretación a la luz de la mencionada ley. Ello considerando que, cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en aspectos de su vida privada que no guardan relación con las obligaciones que

emergen del contrato de trabajo ¿puede configurar un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592?

A estas circunstancias se le agrega otra cuestión a resolver, pues tanto la parte actora como la demandada reclaman el avasallamiento de sus derechos constitucionales. Así queda evidenciada la colisión de principios. Caminos sostiene que se han visto vulnerados los principios constitucionales de igualdad y no discriminación contemplados en los art. 14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc. 22 de nuestra CN; por otro lado, la empleadora encuentra vulneradas las garantías constitucionales referidas a la libertad de contratar que en su otra cara incluye la libertad de no contratar, arts. 14 y 19 de la CN.

Este caso es digno de análisis porque a través de la resolución de los problemas jurídicos, la CSJN logra interpretar nuestra normativa y ponderar los principios constitucionales de igualdad y no discriminación a favor de la parte más vulnerable en una relación de trabajo, el empleado. Así, logra poner un freno a las intromisiones de los empleadores acerca de la vida privada de sus empleados dejando un precedente a seguir en materia laboral, específicamente en despidos discriminatorios. Se destacan que con este caso los límites a los derechos constitucionales de contratación, conferidos al empleador, para que “no comprenda la potestad de despedir a los trabajadores *ad nutum* y de forma injustificada, inmotivada o arbitraria” (Ramos, 2018, p.5).

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.

Para una clara reconstrucción de la premisa fáctica, es decir el hecho que da origen a la sentencia debe tenerse como punto de partida quienes son las partes de este conflicto. Por un lado, la parte actora, Caminos, que era una mujer que trabajaba como preceptora en una institución educativa y que tenía una relación amorosa con un ex alumno de la mencionada institución. Este vínculo amoroso fue divulgado por ambos en un programa televisivo, "Operación Triunfo". Por otro lado, la demanda, la institución que despidió a Caminos.

Este hecho llevo a la mujer a demandar a la institución educativa por considerar que la verdadera causa del distracto fue la aparición pública de ella y el ex alumno, específicamente la ventilación de esa relación amorosa. En consecuencia, sostuvo que

esa acción devenía en un acto discriminatorio en los términos del art.1° de la ley 23.592, motivo por el cual reclamó la declaración de nulidad del su despido, la reinstalación en su puesto de trabajo y otras reparaciones correspondientes. La demandada sostuvo que si bien se le había señalado desde la dirección del colegio, el representante legal y sus propios compañeros preceptores que debía tener más cuidado y sobriedad en el estilo de su relacionamiento con los alumnos, el despido se debió al incumplimiento de obligaciones laborales y que decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo.

Al respecto, la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo rechazó la demanda deducida por Caminos. Indicó que el despido obedeció al cumplimiento de obligaciones laborales en el desempeño de la función de Caminos de manera contraria a las directivas emanadas de su empleador. Asimismo, señaló que el derecho que ella invocaba no estaba contemplado en lo dispuesto en el art. 1 de la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios. Como consecuencia de este resolutorio, la actora interpuso un recurso de casación, que fue declarado inadmisibile por el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba. Ello llevo a la presentación de un recurso extraordinario federal, que habiendo sido denegado dio lugar a la queja bajo estudio, que fue fundamentada en la doctrina de la arbitrariedad.

La actora sostuvo que la sentencia vulneró sus derechos al trabajo, a la igualdad, a la propiedad y al debido proceso, así como el derecho a peticionar y los principios de legalidad y supremacía constitucional, según lo dispuesto en los arts. 14, 16, 17, 18, 19, 30 y 31, CN; arts. 7 y 23, incs. 2 y 3, DUDH; y art. 21, CADH. Ratificó que su despido fue originado por la relación amorosa con el ex alumno de la institución, más de 25 años menor que ella, y no por falta de idoneidad o por obrar contrario a las directivas de la institución. Así la maniobra de la demandada fue una represalia que pretendió encubrir mediante la figura del despido sin causa, a fin de imposibilitarle su rechazo o impugnación, y estima que, en tal razón, y con base en el principio de la carga dinámica de la prueba, aquella debía demostrar que la desvinculación obedecía a motivos objetivos, excluyendo toda vulneración de derechos. Finalmente, la CSJN tras presentar sus fundamentos hizo lugar a la queja declarando procedente el recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada.

3. Análisis de la *ratio decidendi*.

El caso fue resuelto de manera unánime por los integrantes de la CSJN. Así resolvieron las problemáticas jurídicas identificadas, de relevancia y axiológica. Para resolver los interrogantes acerca de si podía configurar un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592 la actuación de la empleadora los magistrados sostuvieron que:

a. El tribunal *a quo* realizó una interpretación y suposición dogmática del caso incurriendo en arbitrariedad por no dar un adecuado tratamiento al planteo de Caminos. Refirió que el despido pudo haberse producido como resultado de las circunstancias descripta por la actora que a *prima facie* era discriminatoria. Por ende, el *a quo* debió examinar si, en tal caso, la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación. Ello con fundamento en el caso “Pellicori”, “Varela” y “Sisnero” de la propia Corte que indicó que 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.

b. Los magistrados dijeron que como bien señalaba el procurador, la ley antidiscriminatoria debía ser interpretada en consonancia con las normas constitucionales concordantes -art. 16 CN e instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad- tal como dispone la jurisprudencia, en los casos “Pellicori”, “Partido Nuevo Triunfo” y “Álvarez”. Pusieron el acento en que la norma enumera algunos supuestos de discriminación pero que esta enumeración no es taxativa. Refirieron que las cuestiones que integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja y que, por tal razón, se encuentran reservadas a su fuero personal debían quedar inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares. En efecto, se consideró que la vida íntima del trabajador no puede, *prima facie*, acarrear consecuencias jurídicas en la relación de empleo. Por ello, destacaron que la conducta del empleador que restringe derechos del trabajador y que resulta

motivada en aspectos de su vida privada, como la elección de una pareja, puede configurar un trato discriminatorio comprendido en el artículo 1 de la ley 23.592.

c. Sobre la cuestión axiológica de relieve que no se avasalla el derecho de la demandada a despedir sin causa a sus empleados. La garantía constitucional a la libertad de contratar incluye su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar según los arts. 14 y 19 de la CN, pero resaltaron que esta facultad reconoce límites en la ley 23.592 por lo que no puede encubrir un trato discriminatorio. Por ello también dejaron de relieve que la interpretación del *a quo* sobre la ley 23,592 frustraba las garantías de igualdad y no discriminación, contempladas en los art. 14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc, 22 de la CN.

4. Análisis de la autora.

4.1 Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Para comenzar con los antecedentes es interesante partir de la relación entre el trabajador y su propia dignidad. Como el trabajo de la persona está íntimamente relacionado a su dignidad, esto llevó a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras a ser reconocidos y garantizados en diversos instrumentos, tanto de carácter nacional, regional e internacional. La realización de los mismos conlleva el goce y disfrute de otros derechos, y constituyen medios para que las personas desarrollen su propio proyecto de vida, pero no cualquiera, sino uno en dignidad. Dentro de estos derechos fundamentales del trabajador, se destaca para este análisis, la libertad de expresión, la igualdad y no discriminación (Vertíz Medina, 2021). Este binomio de trabajo-dignidad fue destacado por la CSJN en el caso “Varela” -ya mencionado- donde adujo que

La relación de trabajo muestra una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto 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 (“Pérez”, Fallos: 332:2043) (Considerando 13).

Partiendo de esta base y de la necesidad de protección del trabajador y su dignidad es que el derecho laboral tiene un carácter rigurosamente protectorio y su

única y exclusiva meta es la tutela de la persona que trabaja. Este objetivo no ha cambiado a lo largo de los años a pesar de que las modalidades en que se presta el trabajo en relación de dependencia sí fueron mutando, no obstante, la protección del trabajador mantiene plena vigencia. Para lograr el mantenimiento de la paz social se busca con la normativa atenuar “el desigual poder de negociación de los sujetos de la relación de trabajo” (Dobarro, 2017, p.80).

Incluso, para incrementar la protección hacia las personas sobre cualquier acto que los discrimine se promulgó la ley de Actos Discriminatorios que constituyó un avance para la sanción de conductas discriminatorias contra individuos o colectivos de personas. Ello también para efectivizar y dar cumplimiento a las obligaciones asumidas en tratados internacionales que gozan de jerarquía constitucional. No obstante, la doctrina indica que la aplicación racional de esta ley presenta algunos desafíos y dentro de ellos, compatibilizar las tensiones que puedan suscitarse entre los derechos constitucionales y los derechos humanos consagrados en los tratados con jerarquía, como la libertad de expresión (Martínez, 2020). Asimismo, dentro del ámbito laboral la aplicación de esta ley fue un tanto controvertida dado que pertenece a los que se llaman normas de derecho común. Sin embargo, la SCJ de la Prov. de Buenos Aires con respaldo en precedentes del Máximo Tribunal, en el caso “Villalba” sostuvo que descartaba en el caso la pretendida inaplicabilidad de la Ley Antidiscriminatoria a las relaciones laborales que reclamaba la parte demandada refiriendo que la aplicación de la norma a la controversia debatida en la especie resulta inobjetable, por ello indicó que “la ley 23.592 resulta aplicable a las relaciones laborales” (Considerando III.2.b.)

Ahora bien, la doctrina considera que la decisión del empleador de extinguir la relación laboral es discriminatoria cuando, sin justificación razonable, está motivada en hechos o actos que corresponden a la intimidad o privacidad del trabajador. Por ello, debe recordarse que el ejercicio de las facultades legales que asisten al empleador siempre debe ser llevados a cabo de manera que no invada el ámbito de la privacidad e intimidad de los trabajadores, según lo dispuesto por la propia normativa que impone el deber de respetar la dignidad de los empleados (Caviglia, 2022).

No puede dejar de hacerse mención a que el trabajador en relación de dependencia goza del derecho de estabilidad, que justamente “está conectado

necesariamente al derecho a la vida y constituye, por ende, un derecho fundamental del que nadie puede ser privado en forma injusta” (Gialdino, 2006, p. 2085). Al respecto, la CSJN en la sentencia "Vizzoti c/ AMSA" indicó que el trabajador tiene derecho a no verse privado arbitrariamente de su empleo. Dentro de la órbita del derecho internacional, la CIDH refirió en la sentencia “Lagos del Campo vs. Perú” (2017), que del derecho a la estabilidad laboral como un derecho protegido por el art. 26 de la Convención Americana, se derivan una serie de obligaciones estatales que deben regir para las relaciones laborales en el ámbito privado, entre ellas, proteger al trabajador contra el despido injustificado.

Ahondando en la cuestión de la vida privada del trabajador, la doctrina indica que la definición del proyecto de vida del empleado no puede estar sujeta a las imposiciones de modelos o estereotipos de conducta por parte del empleador. En tal sentido, la normativa específica que regula la actividad docente refiere que

El personal sólo podrá ser removido, sin derecho a preaviso ni indemnización, por causas de inconducta, mal desempeño de sus deberes o incapacidad física o mental, previa sustanciación del correspondiente sumario por autoridad oficial competente, en el que se garantizará la inviolabilidad de la defensa (art. 13 de la Ley 13047).

Se desprende que, “la libertad del propietario del establecimiento educacional se encuentra limitada por la existencia de causales taxativamente enumeradas de despido. Está supeditada la cesantía a la previa intervención y calificación por la autoridad administrativa competente” (Seco, 2021, p.6). Entonces, se concluye la sección destacando que el derecho a la preservación de la vida personal del trabajador en relación de dependencia involucra derechos fundamentales del hombre, pero también otras garantías constitucionales. Es por ello que la esfera personal del trabajador debe ser protegida frente al ejercicio de facultades de organización empresarial o la institución educativa, como en este (Arese, 2011).

4.2 Postura de la autora

Analizado el caso y en virtud de los antecedentes desarrollados se puede observar que los trabajadores se encuentran en una situación de subordinación para con el empleador y que en este tipo de relaciones laborales dependientes se pone en juego no solo la fuerza de trabajo del empleado, sino también su dignidad. Como se ha

mencionado el trabajo es inherente a la persona y a su dignidad. Ahora bien, estas circunstancias requieren de una protección especial para la parte desventajada de la relación y en virtud de ello la normativa nacional e internacional se ha ocupado de ampliar y tutelar los derechos de los trabajadores, especialmente contra injerencias o discriminaciones por parte de los empleadores que avasallen o violen sus derechos fundamentales adquiridos. En este sentido, los principios de igualdad y no discriminación se vuelven esenciales en todos los aspectos del derecho, incluyendo el derecho laboral.

Ahora bien, se destaca que el patrón no puede tener injerencia en lo que respecta a la vida personal del trabajador más aún cuando las decisiones que tome el empleado sobre su vida privada no influyan o entorpezca su trabajo. Por ello la elección de una pareja no puede de ningún modo tener como consecuencia la desvinculación de un trabajador. En ese sentido creo que la institución educativa sí tuvo una conducta claramente discriminatoria hacía Caminos, basada en prejuicios o estereotipos acerca de la edad que debía tener la pareja de la preceptora. Concuero con que la definición del proyecto de vida del trabajador dependiente nunca debe estar sujeta a las decisiones empresariales. Tampoco puede imponérsele paternalmente modelos o estereotipos de conducta por más amplia que resulte la autoridad del empleador, tampoco la posibilidad de elección de una pareja, heterosexual, asimétrica, ya mayor de edad, por parte de una docente preceptora no puede ser restringida *per se* pues no guarda relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo al que ella estaba vinculada e incluso no hay norma que prohíba una relación entre un joven de 20 años con una mujer de 45 (Seco, 2021).

Más allá de que el empleador tiene derecho a elegir o no la continuidad laboral de un trabajador, lo que se busca es proteger a este último de despidos arbitrarios o discriminatorios. Como bien indica la doctrina, la libertad de contratación corresponde a un derecho de relevancia constitucional, pero no es considerada como un derecho fundamental, sino que corresponde a una garantía institucional, lo cual explica que pueda verse limitada por el respeto a los derechos fundamentales, sin que deba acudir, para el efecto, a ejercicios de ponderación. Por el contrario, “siempre que haya colisión entre los derechos fundamentales y la libertad de contratación, se deberá resolver la

cuestión en favor de los derechos fundamentales sacrificando la libertad de contratación en cualquiera de las libertades que la integran” (Muñoz Agredo, 2021, p.246).

Considerando los argumentos expuestos por la CSJN y toda la investigación realizada sobre el tratamiento que debe darse a la cuestión de los despidos discriminatorios, concuerdo en que el tribunal interviniente debía evaluar si el despido de Caminos se debió a un móvil ajeno a la cuestión discriminatoria, tal como se requiere en virtud de la doctrina del Máximo Tribunal. Acerca de si la relación amorosa configuraba o no un móvil discriminatorio, bien se señaló en este caso y en otros, que la ley de penalización de actos discriminatorios solo enumera algunos supuestos, pero la norma no se presenta como taxativa por ende las situaciones que pueden considerarse discriminatorias no se terminan ahí. Bajo estos dichos, concuerdo con que haberse involucrado en una cuestión tan personal como la elección de pareja de un trabajador puede considerarse un acto de discriminación.

Finalmente, sobre el problema axiológico, con fundamento en lo dispuesto por la propia Corte y lo presentado en los antecedentes, concluyo que con la resolución no se avasallaron los principios que adujo la demandada sobre su garantía constitucional de libertad de contratación de la cual se deriva también la libertad de no contratar. Ya que como refirió la CSJN el límite a esa garantía lo dispone la propia ley antidiscriminatoria ya que el objetivo primero es no permitir que se encubran despidos discriminatorios. Así las cosas, queda demostrado un correcto análisis por parte de la CSJN en este caso que incumbe al derecho laboral, principalmente reforzando los derechos del trabajador.

5. Conclusión

En un resumen de la nota a fallo, el caso “Caminos” trato la cuestión de un despido en virtud de que una preceptora fue desvinculada de la institución educativa para la que trabajaba de manera contemporánea a cuando se ventiló en un programa de televisión la relación amorosa que mantenía con un ex alumno de la institución. Estos hechos llevaron a Caminos a elevar un reclamo en la justicia al considerar que su despido fue discriminatorio. En tal sentido, quedaron expuestos dos problemas jurídicos que la CSJN resolvió con respaldo en la CN, ley N° 23.592, y los precedentes “Pellicori”, “Varela” y “Sisnero”.

Por un lado, uno de relevancia donde debía esclarecerse si la conducta de la empleadora quedaba subsumida en el art. 1 de la ley de penalización de actos discriminatorios teniendo en cuenta que cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en aspectos de su vida privada que no guardan relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo podía configurar un acto discriminatorio. Asimismo, se desarrolló un problema axiológico donde se planteó la colisión de principios constitucionales, por un lado, la actora adujo en su reclamo que se violaron los principios constitucionales de igualdad y no discriminación y, por su parte, la demandada refirió que vio vulneradas las garantías constitucionales referidas a la libertad de contratar. Con respaldo en la normativa y precedentes enumerados recientemente, la CSJN hizo lugar al reclamo de la actora.

Se concluye que la sentencia deja un precedente jurisprudencial que busca afianzar los derechos de los trabajadores, para hacer valer los derechos fundamentales adquiridos y no permitir que los empleadores incurran en prácticas desleales ni busquen respaldarse en garantías constitucionales para encubrir despidos discriminatorios.

6. Referencias Bibliográficas

6.1 Legislación

Constitución de la Nación Argentina. [Const.]. (1983). Reformada 1994.

Congreso de la Nación Argentina. (03 de agosto de 1988). Penalización de actos discriminatorios. [Ley N° 23.592].

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (04 de junio de 1958) Convenio n° 111 sobre la discriminación Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111 Consultado el 25/04/2023

6.2 Doctrina

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (1987) *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*. Recuperado de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/introduccion-a-la-metodologia-de-las-ciencias-juridicas-y-sociales--0/html/ff1ec610-82b1-11df-acc7-002185ce6064_23.html Consultado el 14/05/2023

Alexy, R (1993) *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de estudios Constitucionales.

Arese, M. C (2011) *Protección de la vida personal del trabajador EMPLOYEE'S PERSONAL LIFE'S PROTECTION* <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/refade/article/view/6282> Consultado el 9/06/2023

Caviglia, E (2022) *Todo lo que hay que saber sobre el derecho a la intimidad y el contrato de trabajo* <https://www.iprofesional.com/actualidad/358138-todo-sobre-el-derecho-a-la-intimidad-y-el-contrato-de-trabajo> Consultado el 08/06/2023

Dobarro, V. M. (2017) *El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral* <https://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-080-DOBARRO.pdf> Consultado el 9/06/2023

Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.

Gialdino, R (2006) *El derecho al trabajo en la observación general N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* en R.D.L.S.S, Lexis Nexis; 23/2006

Martínez, L. A (2020) *Comentarios a la ley de actos discriminatorios una mirada desde el derecho constitucional.*
derecho.uba.ar/institucional/deintereses/2020/seminario-de-investigacion-debates-fundamentales-en-el-derecho-publico-contemporaneo/tema-04-martinez.pdf

Consultado el 07/06/2023

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho.* Madrid, ES: Marcial Pons.

Munóz Agredo, M. F (2021) *La libertad de contratación y sus límites en el Estado social de derecho* 1ª. ed. San Juan de Pasto: Editorial Universidad de Nariño, 2021 <https://sired.udenar.edu.co/7325/1/libertad%20de%20contratacion.pdf>

Consultado el 09/06/2023

Ramos, S (2018) *Lineamientos para un despido discriminatorio* Recuperado de http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos_para_un_despido.htm Consultado el 25/04/2023

Seco, R. F. (2021) *Despido discriminatorio en una relación laboral docente privada - Lo que no se debe hacer*
https://www.vistadecausa.com.ar/images/stories/archivos/documento_-_2021-07-01T094041.552.pdf Consultado el 06/06/2023

Vértiz Medina, J (2021) *REVISTA DEDERECHO LABORAL. Los derechos laborales en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de DD.HH* Colegio de abogados departamento judicial la plata año II · número 02

6.3 Jurisprudencia

Corte I.D.H. (2017) "Lagos del Campo Vs. Perú" (31/08/2017)

Corte I.D.H. (2004) "Vizzoti c/ AMSA" (14/09/2004)

C.S.J.N (2021). "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido" (10/06/2021)

C.S.J.N (2010). "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (07/12/2010)

S.C.J de la Prov. de Buenos Aires, (2019) "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación" (4/02/2019)