



FALLO CAMINOS: SOBRE LA PROHIBICION DE DESPIDOS DISCRIMINATORIOS,
A LA LUZ DE LAS GARANTIAS RECONOCIDAS EN NUESTRO SISTEMA
JURIDICO

Carrera: Abogacía

Nombre y Apellido: Francisco Carpio

Legajo: VABG58175

Dni: 35264082

Fecha de Entrega: 2 de Julio

Nombre del Tutor: Nicolás Cocca

Año: 2023

Tema Elegido: Derecho Laboral

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación “Camino, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, fecha de sentencia 10/06/2021.

Sumario: I. Introducción. - II. Plataforma Fáctica. - III. Historia Procesal. - IV. Decisión del Tribunal. - V. Ratio Decidendi. - VI. Análisis Conceptual. - VII. Postura del Autor. - VIII. Conclusión.- IX. Referencias Bibliográficas

I.- Introducción

Existe un ámbito íntimo reservado de toda injerencia patronal, donde las elecciones personales se encuentran exentas de la valoración del empleador. Es misión del derecho proteger y garantizar dicho ámbito de toda acción que pretenda su vulneración, mucho más si tal conculcación, discrimina a quien la padece.

La elección del fallo objeto de estudio radica en la importancia de la temática allí decidida y en los efectos que produce sobre todo el sistema jurídico, en tanto, si bien los fallos emitidos por nuestra Corte Suprema de Justicia, fuera del caso concreto, no resultan obligatorios per se para los tribunales inferiores, no puede desconocerse la fuerza moral y el peso interpretativo que tiene un pronunciamiento del más alto tribunal, tanto que la propia Corte, enfatizó:

La autoridad institucional de sus precedentes, fundada en la condición del tribunal de intérprete supremo de la Constitución y de las leyes dictadas en su consecuencia, da lugar a que en oportunidad de fallar en casos sustancialmente análogos sus conclusiones sean debidamente consideradas y consecuentemente seguidas tanto por esta misma corte como por los tribunales inferiores (CSJN, Viñas, Pablo vs. Estado Nacional y otros. Indemnizaciones”, 22/05/2018, 47871/2016).

Resulta importante resaltar que el marco normativo tuitivo del trabajador no puede ni debe agotarse en la normativa laboral específica, sobre todo si se tiene en cuenta que existe en primer término, un límite infranqueable en toda relación jurídica, dada por la vigencia irrestricta de las garantías constitucionales, asentada en principios de innegable raigambre constitucional. Además de tales garantías, existen también principios protectorios que informan e inspiran toda la legislación laboral y como si ello no fuese suficiente, contamos

con preceptos legales, que más allá de no tener naturaleza exclusivamente laboral, rigen de forma transversal todas las relaciones jurídicas, tal como la Ley N°23.592.

En este orden de ideas, si bien existe una posición doctrinaria robusta que entiende que el despido directo incausado es una potestad del empleador, bajo ningún punto de vista resulta aceptable que ese despido aparentemente incausado, esconda que el verdadero motivo del mismo es un acto discriminatorio. La discriminación en el plano laboral es una situación que afecta a la persona, a tal punto de ser considerada denigrante para el sujeto que la sufre, teniendo como resultado esperable, no poder desarrollar con normalidad y tranquilidad las tareas de las cuales cada uno es responsable.

El despido discriminatorio lesiona el derecho fundamental de todo ciudadano a no ser discriminado, que ha sido consagrado por normas constitucionales y convencionales de jerarquía constitucional. La definición del proyecto de vida del trabajador/a no puede estar sujeta a las imposiciones de modelos o estereotipos de conducta por parte del empleador.

El fallo escogido, resulta particularmente relevante porque, entiendo se enmarca en un correcto análisis, protectorio para el trabajador, pero por sobre todo, guardián de las más elementales garantías constitucionales, de igualdad ante la ley y de prohibición de todo trato discriminatorio.

II. Plataforma Fáctica

La actora (Caminos, Graciela Edith) se desempeñaba como preceptora en el nivel secundario de un colegio religioso privado de la Ciudad de Córdoba. Fue despedida sin causa luego de que apareciera en el programa televisivo “Operación Triunfo” donde se hizo pública su relación de pareja con un ex alumno de la institución educativa (el ex alumno tenía al momento de la difusión aproximadamente 20 años), que era veinticinco años menor que ella.

Ante la notoriedad cobrada, el Instituto Educativo reconoció en sede judicial que 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, sin que la Sra. Caminos aceptara tal ofrecimiento. De igual modo, el empleador le propuso a la actora que asumiera el compromiso de modificar el modo de relacionarse con los alumnos, lo que la Sra. Caminos tampoco aceptó. El empleador consideró que la actora no era idónea para continuar

desempeñando la función de preceptora, dado que no acató las directivas de la institución para la que trabajaba, por lo que no era posible exigir a la demandada que tolerase dicha circunstancia.

El Colegio siempre sostuvo que la causal de despido tenía como fundamento actitudes de la señora Caminos que no eran apropiadas de acuerdo a la función que cumplía, resaltando que existía una queja constante de los diversos actores que integran la comunidad educativa.

III. Historia Procesal

La Sala IV de la Cámara del Trabajo de Córdoba rechazó la demanda deducida por la Sra. Caminos para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral, la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes. Para decidir en tal sentido, consideró no configurado el supuesto de despido discriminatorio en los términos del art. 1 de la Ley 23.592.

Cabe aclarar, que si bien la Sala dio por probado que existía concomitancia entre el despido de la actora y la difusión pública de su relación sentimental, estimó que no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio en los términos de la ley 23.592, porque el derecho invocado como base de la pretensión de la actora (el derecho a elegir pareja libremente) no se encontraba protegido por dicha ley.

La Cámara concluyó, que para estar amparado por la Ley 23.592, la violación de derechos y garantías debe darse en un ámbito donde pueda compararse la situación de unos -los excluidos- respecto de otros- aquellos a quienes se concede o reconoce un derecho-. Expuso que la actora no había indicado ni demostrado que a sus compañeros de trabajo, en igualdad de circunstancias, les hubiere sido reconocido o se les hubiere permitido ejercer, el derecho que alegaba vulnerado.

En disconformidad con el fallo emitido por la Cámara del Trabajo de Córdoba, la parte actora esgrimió Recurso de Casación, por ante el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, que rechazó tal recurso.

Ante tal decisión, la actora dedujo recurso extraordinario federal, el cual una vez denegado dio origen a la Queja tratada en el presente trabajo.

IV. Decisión del Tribunal

Recibidas las actuaciones en razón del Recurso de Queja interpuesto por la actora, la Corte Suprema de la Nación resolvió hacer lugar al recurso de queja, declarándose procedente el recurso extraordinario y procediendo a la consecuente revocación de la sentencia apelada, para así decidir consideró la arbitrariedad de la sentencia del Tribunal Superior Provincial, en tanto no se merituaron correctamente determinadas circunstancias fácticas que sin dudas agravaron a la recurrente. Sostuvo que la ley 23.592 enumera como actos discriminatorios algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo, no son taxativas pues, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos, no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley. Señaló así que todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo 1º de la ley citada.

V. Ratio Decidendi

El fallo objeto de análisis se emite a partir de una mayoría compuesta por los señores ministros de Corte: Juan Carlos Maqueda, Horacio Daniel Rosatti, Elena Inés Highton de Nolasco y Ricardo Luis Lorenzetti, quienes para decidir y dar adecuada respuesta a las cuestiones planteadas por la recurrente, remiten a los fundamentos y conclusiones vertidos en el dictamen del señor Procurador Fiscal. Por su parte, el entonces presidente del Tribunal, Carlos Fernando Rosenkrantz, en voto concurrente, esboza sus propios argumentos para llegar a idéntica resolución.

En este orden de ideas, entiendo que la cuestión dirimente a dilucidar si se quiere establecer las razones que llevaron al Tribunal a decidir de determinada manera, es lo que plantea el Dr. Rosenkrantz en el Considerando 2º de su voto, al expresar:

El punto central para determinar si el despido pudo ser arbitrario consistía en establecer si la difusión de la relación sentimental de la actora con quien fuera un alumno del colegio tuvo también incidencia determinante en la decisión rescisoria y si, siendo ello prima facie discriminatorio, la empleadora logró probar que no lo fue. (p. 5)

La Corte se alejó de formalismos ritualistas para ahondar en la esencia misma del caso y así desentrañar si lo decidido en instancias inferiores se ajusta a derecho o es arbitrario. Para ello, analizó si efectivamente la difusión televisiva de la relación personal de la actora tuvo una incidencia preponderante en el despido, porque si así fue, ello debe presumirse discriminatorio, con lo cual se abre una nueva instancia de análisis, en tanto habrá que ponderar si la patronal pudo probar que tal curso de acción no obedece a cuestiones discriminatorias.

Es así, como el voto de la mayoría, con fundamento en el dictamen del Procurador, siguiendo una profusa y constante doctrina judicial del propio tribunal (Fallos: 326:1349, “Moslares”, 339:1423, “Custet”), entendió que resultaba procedente la intervención del tribunal cimero, porque los tribunales inferiores con injustificado rigor formal, no contemplaron cuestiones decisivas que fueron oportunamente introducidas por la parte actora, lo que llevó al A Quo a omitir considerar que cualquier restricción del derecho a trabajar, motivada en la valoración de aspectos de su vida privada que no tienen relación con las obligaciones que surgen de su vínculo laboral, puede configurar un acto discriminatorio.

El tribunal local, alejándose del estándar vigente para analizar los despidos discriminatorios a la luz de la Ley 23.592 y de las normas constitucionales concordantes (artículo 16 de la Constitución Nacional), erradamente afirmó que para que exista discriminación, debe surgir un trato desigual en circunstancias idénticas, donde se pueda comparar la situación de unos (los excluidos), con las de otros (a quienes se reconoce el derecho).

Por el contrario, la Corte estableció que siguiendo el estándar probatorio fijado en “Pellicori” y “Sisnero”; acreditados los hechos del despido por la parte damnificada, corresponde a la parte demandada probar que el motivo o causal de despido no encubre un trato discriminatorio.

El tratamiento dado en instancias anteriores, sin dudas tornó inefectiva la tutela antidiscriminatoria establecida en la Ley Nacional 23.592, mediando relación directa entre lo resuelto en sede provincial y las garantías constitucionales que se esgrimieron vulneradas (art. 15 de la ley 48), por lo que se habilitó la revisión de la sentencia por medio del recurso extraordinario.

Por su parte, el Dr. Rosenkrantz fundó su voto sin desconocer la facultad constitucional de despedir sin causa, como contrapartida de la libertad de contratar, pero afirmando que tal facultad reconoce límites en la ley 23.592, por lo que su ejercicio no puede encubrir un trato discriminatorio. Además, sostuvo que, si se denuncia que una circunstancia prima facie discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que ninguno de tales motivos sea efectivamente discriminatorio.

VI. Análisis Conceptual

Como pudo observarse al exponer los argumentos que sostuvieron el fallo objeto de análisis, el abordaje de un despido discriminatorio debe realizarse según los preceptos contenidos en nuestra Carta Magna y específicamente en la Ley 23.592, razón por la cual resulta necesario conceptualizar tal sistema normativo.

a) Principio de Igualdad, marco constitucional. La Constitución Nacional, en su artículo 16 reconoce el principio de igualdad ante la ley, expresando: “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre ni de nacimiento; no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”.

Ahora bien, tal reconocimiento formal implica el trato igualitario en el derecho positivo a todos los habitantes – nacionales y extranjeros – de la Nación Argentina. La contracara de este derecho es el principio de no discriminación, que impide las distinciones injustificadas o arbitrarias.

En palabras de la Corte Suprema de Justicia de la Nación: “La igualdad establecida en la Constitución no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que en iguales circunstancias se concede a otros” (CSJN, Fallos: 153:67 y 238:60, entre otros), lo que en lenguaje claro se llamó: igualdad en igualdad de condiciones.

A este concepto tradicional de igualdad formal, debe sumarse la noción de igualdad material, incorporada en la reforma constitucional de 1994, al facultar al Congreso de la

Nación a dictar leyes que contengan medidas de acción positiva para garantizar la igualdad real de oportunidades, trato y derecho, en el actual artículo 75 inciso 23 de nuestra Carta Magna. Esta disposición obliga al legislador a dar preferencia a niños, mujeres, ancianos y a las personas con discapacidad. En palabras de Saba, R. (2016):

El reconocimiento constitucional de las acciones afirmativas incluido en esa reforma confirma que la concepción de no sometimiento debe complementar la de no discriminación y, de este modo, esa versión combinada de la igualdad ante la ley debe guiar la interpretación del art. 16 de la Constitución Nacional y la resolución de aquellos casos en que la igualdad se ve vulnerada por actos u omisiones del Estado o los particulares. (p. 80).

Por otro lado, mediante el artículo 75° inciso 22, la carta magna otorgó jerarquía constitucional a un conjunto de tratados que contienen normas que obligan al Estado Argentino a respetar derechos sin discriminación alguna, a generar políticas públicas para garantizar la igualdad y, en algunos casos, a castigar conductas discriminatorias.

La Corte se ha pronunciado en la causa “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (24/09/2020) de manera muy novedosa en lo que respecta a la igualdad, considerando que el despido por matrimonio, se encuadra en la Ley de Contrato de Trabajo bajo el Título “Trabajo de Mujeres” sin embargo, sostiene que también debe aplicarse el art. 181 de la mencionada ley cuando se trate de un hombre.

Resulta relevante en este sentido, la mención de: la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CIETFDM), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CIETFDR), la Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio (CPSDG) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Del marco constitucional y convencional descripto, sin dudas surge la clara e indiscutible prohibición de discriminación por las siguientes razones: raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, elecciones personales, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Estos

supuestos resultan relevantes para la eventual determinación de las llamadas “categorías sospechosas”.

De acuerdo a la doctrina judicial de la Corte Suprema, la presencia de estas categorías tiene varias implicancias. En primer término, hacen que el control de constitucionalidad y el escrutinio de la razonabilidad de las normas o los actos que las contienen sea más estricto. En segundo término, esto deriva en la pérdida de presunción de constitucionalidad, razón por la cual el autor debe demostrar que el fin perseguido es sustancial y que no posee un medio alternativo para satisfacerlo. (CSJN, Fallos: 327:5118 y 329:2986, entre otros).

b) Recepción Legal. De conformidad a lo expuesto anteriormente, la igualdad de trato es una garantía constitucional con expreso reconocimiento convencional, y su consecuencia inmediata es la prohibición de discriminación. En el derecho laboral, la igualdad de trato es un derecho reconocido expresamente al trabajador en la Ley de Contrato de Trabajo (artículos 17 y 81 LCT), pero también es un deber impuesto al empleador, como corolario de los deberes de solidaridad, colaboración y buena fe (artículos 62 y 63 LCT).

Pero a tales preceptos legales propios del sistema laboral, debe agregarse la Ley N° 23.592 sobre actos discriminatorios que en su articulado vino a delimitar el concepto de discriminación, resultando como pudo verse en el fallo sometido análisis que, si bien tal norma enumera algunas motivaciones especialmente prohibidas, las mismas no son taxativas, pues, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos, no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley. De manera tal, que constituye un acto discriminatorio en los términos de la aludida ley, todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional.

c) Despido Discriminatorio. En el ámbito laboral existe libertad, tanto para contratar como para despedir, pero tal libertad no puede avasallar nunca, el principio de igualdad, ni fundarse en motivos discriminatorios, en tanto, la facultad de despedir del empleador no es absoluta, ya que si el despido es discriminatorio encuentra sus límites en las leyes, los pactos y tratados internacionales antes referenciados.

En consonancia, Grisolia (2017) señala que “no toda discriminación es cuestionable, sino solo la irrazonable, entendiéndose por tal aquella que resulte persecutoria y hostil” (p. 2062).

Ahora bien, de conformidad a lo expuesto, resulta atinada la definición brindada por Samuel (2023), por cuanto entiende que:

El despido discriminatorio es aquél cuyo motivo no está vinculado a la funcionalidad de la empresa ni a la laboriosidad o eficiencia del trabajador, sino que su móvil son prejuicios irracionales sobre ciertos grupos específicamente protegidos o categorías de situaciones que el sistema legal antidiscriminatorio protege para evitar que se vulnere el derecho a la igualdad de trato u oportunidades. (p.69)

Es así como, todo móvil irracional o arbitrario que haya impulsado el despido discriminatorio, resulta reprochable a la luz del ordenamiento tuitivo antes referenciado y cualquier mención que pueda realizarse respecto de tales motivos, será siempre enunciativa, en atención de la amplia protección que el ordenamiento jurídico le otorga a las garantías enunciadas, en el marco de la relación laboral.

d) Estándar probatorio. Si bien es cierto que resulta un imperativo categórico de cada parte en un litigio, acreditar cada uno de los hechos que hacen a la pretensión interpuesta en juicio, no es menos cierto que en el ámbito del despido discriminatorio, existe una innegable dificultad para el trabajador, a la hora de demostrar el trato discriminatorio del cual fue objeto.

Ante esta dicotomía, se erigen distintos caminos a la hora de tener por acreditada la existencia de trato discriminatorio en los términos de la Ley 23.592 en una relación laboral.

En primer lugar, encontramos a quienes entienden que para que exista discriminación, debe surgir un trato desigual ante circunstancias idénticas, donde el actor debe probar que el trato que se les otorga a unos se les niega a otros.

Por otra parte, existe otra línea jurisprudencial que entiende que, a partir de la aplicación de la teoría de la carga dinámica de la prueba, por la cual debe probar un hecho quien se encuentre menos circunstancias para probarlo, resulta suficiente para la parte que alega la misma “con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados resulten idóneos

para inducir su existencia, de este modo le corresponderá al demandado probar que la desvinculación no es motivo de dicha causal discriminatoria”.(CSJN, Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo), entendiendo que el empleador, se encuentra siempre en mejores condiciones fácticas de probar que el motivo del despido no fue un acto discriminatorio.

VII. Postura del Autor

El fallo sometido análisis reviste singular importancia en los tiempos actuales, en tanto, como ya se esbozó desde el inicio del presente trabajo, la jerarquía del precedente viene dada por el órgano emisor (Máximo Tribunal Nacional), por el peso institucional y moral de sus decisiones, pero por sobre todo, por la contundencia de sus fundamentos, para decidir una cuestión compleja, actual y socialmente significativa.

Sin dudas, el pronunciamiento de la Corte se encuentra dentro de la buena doctrina señera que marca el rumbo que los tribunales inferiores deberían seguir en aras a la protección y reconocimiento de los derechos de los trabajadores y en aras a erradicar comportamientos arbitrarios y discriminatorios.

En primer término y como una cuestión necesaria para abrir su competencia y poder abocarse al conocimiento del fondo de la causa, la Corte acertadamente reitera una constante doctrina proveniente de su seno, por la cual corresponde el alejamiento de formalismos ritualistas toda vez que los tribunales inferiores no hayan contemplado cuestiones decisivas, oportunamente introducidas por las partes, tal como aconteció en el presente caso, donde no se analizó correctamente si la restricción del derecho a trabajar de la señora Caminos estuvo motivada a la valoración de aspectos de su vida privada.

En atención, al fondo del conflicto resuelto, debe remarcarse el límite puesto por el Tribunal al derecho que tiene todo empleador a contratar (y despedir) libremente, en tanto tal facultad debe ejercerse sin vulnerar garantías constitucionales, convencionales y los preceptos de la Ley 23.592, por lo que resulta intolerable toda restricción o vulneración de las garantías de los trabajadores, aunque exista una posición de poder y/o subordinación ante el empleador.

Sin perjuicio de lo mencionado, entiendo que la mayor importancia del precedente analizado, radica en el estándar probatorio ratificado por nuestra Corte en caso de despidos discriminatorios, dejando expresamente de lado posturas que exigen al trabajador la prueba del trato desigual en circunstancias idénticas y erigiendo la noción de que una vez acreditados los hechos del despido por el trabajador, corresponde a la parte demandada probar que el motivo o causal de despido no encubre un trato discriminatorio.

Finalmente, resta coincidir plenamente con los argumentos vertidos por el tribunal cimero y por el Procurador Fiscal para la efectiva vigencia de la tutela antidiscriminatoria consagrada en nuestro ordenamiento jurídico.

VIII. Conclusión

El fallo en cuestión, aborda de manera correcta, la problemática suscitada en los antecedentes que le dieron origen, resguardando en primer lugar, el ámbito íntimo de todo trabajador, que se encuentra fuera de las facultades e injerencias de las potestades que se le asignan al empleador.

En el caso concreto, el problema de fondo a abordarse, era la colisión de la facultad del empleador de contratar libremente con el derecho del trabajador a no recibir un trato discriminatorio y la Corte, a través de su actividad ponderativa, pudo sopesar la incidencia de cada derecho en su justa medida, estableciendo como regla que todo derecho o facultad no es absoluta, sino que por el contrario, debe ejercerse con las limitaciones de no afectar garantías constitucionales, ni caer en tratos discriminatorios.

Siguiendo con la estructura analítica del fallo, la Corte fijó la regla establecida en el párrafo anterior, pero no agotó allí su doctrina, sino que estableció el estándar probatorio necesario para la comprobación de los hechos esgrimidos. De modo que, se puede coincidir o no con lo expresado por el Tribunal, pero la completitud de su razonamiento es innegable, como así también su coherencia interna.

IX. Referencias Bibliográficas

I) Doctrina

a) Libros:

- Ackerman, M.E. (2005). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Grisolia, J.A. (2013). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Grisolia J.A (2017). *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires. La Ley.
- Grisolia, J.A (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Saba, R. (2016). *Más allá de la igualdad formal ante la ley*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno
- Samuel, O.M. (2017). *Discriminación Laboral*. Buenos Aires: Astrea
- Samuel, O.M. (2023). *Discriminación Laboral*. Buenos Aires: Astrea

b) Revistas:

- Arias Gibert, E.N. (2014). La protección contra el despido arbitrario en el modelo constitucional argentino. *Revista de Derecho Laboral, 1*.
- Seco, R.F. (2021). Despido discriminatorio en una relación laboral docente privada - lo que no se debe hacer. *Revista de Derecho Laboral*.

II) Legislación

a) Internacional:

- Convención Americana Sobre Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

b) Nacional:

- Constitución Nacional.
- Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo.
- Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios.

III) Jurisprudencia

- CSJN “Moslares”, fallos 326:1349 (2003)
- CSJN “Custet Llambi”, fallos 339:1423 (2016)
- CSJN “Pellicori”, fallos 334: 1387 (2011)
- CSJN “Sisnero”, fallos 337:611 (2014)
- CSJN “Viñas” (2018)
- CSJN “Caille”, fallos 153:67 (1928)
- CSJN “García Monteavara”, fallos 238:60 (1957)
- CSJN “Fontana” (2021)



FALLO CSJN
CAMINOS.pdf