



**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso**

**Tema:**

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

**TÍTULO**

***“DESPIDO DISCRIMINATORIO: ACOSO SEXUAL”.***

***APLICACION DE LA LEY N°23592***

**AUTOR: LUIS EDGARDO ALMIRON**

**L: 17403**

**D.N.I N° 18.092.695**

**ENTREGABLE IV**

**TUTORA: MARIA LAURA FORADORI**

**AÑO:2021**

**Sumario. I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. La ratio decidendi de la sentencia. IV. Análisis y postura del autor. V. Conclusión. VI. Referencias.**

## **I. INTRODUCCION**

Como parte de esta sociedad, asistimos casi a diario, a noticias, informes periodísticos, testimonios, sobre diferentes hechos discriminatorios, que modifican las vidas de las víctimas, dentro del amplio espectro se halla el acoso sexual, aberrante acto en sí mismo, pero como causal de despido laboral, lo hace doblemente aberrante.

En esta nota a fallo se analizara la resolución del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes (en adelante STJ) en la causa "Dimitroff María Emilia C/ Organización de Servicios Directos Empresarios (O.S.D.E.) Y/O Q. R. R. S/ Despido" de fecha 26 de Febrero de 2018; causa originada por el despido arbitrario que sufriera la actora, quien durante un tiempo prolongado sufrió "acoso sexual" por parte de su superior, Sr. Domínguez, quien tenía poder de decisión dentro de la Empresa y ante la negativa a entablar una relación íntima, procedió a cesantearla.

En la causa se plantea un problema jurídico de relevancia, vinculado justamente con la identificación inicial de la norma aplicable al caso; quedando esto explicitado en los argumentos en los que fundara su resolución el a quo, al rechazar el recurso de nulidad planteado por la actora, según su criterio, la Ley de Contratos de Trabajo(en adelante LCT) que rige en la materia, nada dice respecto al acoso sexual y su encuadre como acto discriminatorio, cuestión dilucidada en la instancia extraordinaria, planteada ante el STJ.

La significatividad de este análisis radica en que permite poner al descubierto, lo que ocurre en muchos casos similares: encuadrar bajo la figura de un despido "incausado", amparados para ello en la LCT, cuando en realidad, se trata de un acto discriminatorio originado en un acto prohibido por el ordenamiento jurídico.

Desde el punto de vista jurídico, posibilita, correrse de la aplicación restrictiva de la LCT que regula la relación laboral con una empresa privada y enfocar la cuestión desde la perspectiva de los Derechos Humanos, sujetándose para ello en las leyes, en la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, como marco jurídico para la protección de la persona humana.

Se podrá apreciar que en el recorrido de la causa por las distintas instancias judiciales (Juzgado de Primera Instancia y Cámara de Apelaciones Laboral) el argumento esgrimido

por la actora ha sido palmariamente probado, pero aun así las resoluciones les fueron adversas.

El decisorio en análisis, forma parte de una serie de fallos, que vienen dejando sin efecto por declaración de nulidad, resoluciones de empleadores que acaecen en relación a conductas discriminatorias.

Por último es dable precisar que el orden que ha de seguir el comentario de la sentencia obedece a esclarecerle al lector la premisa fáctica, historia procesal y la sentencia, como así también un recorrido puramente teórico respecto de las aristas que configuran la causa bajo análisis, finalizando con una conclusión personal.

## **II. HECHOS DE LA CAUSA, HISTORIA PROCESAL Y DECISION DEL TRIBUNAL**

La Sra. Dimitroff, trabajaba en relación de dependencia en la Organización de Servicios Directos Empresarios (en adelante OSDE) fue despedida sin causa por el entonces Gerente Sr. Domínguez quién tenía poder de decisión para ello, resolución que además de inmotivada, encubrió un acto discriminatorio después que durante meses esta persona acosó psicológicamente a la Sra. Dimitroff (acoso sexual), y al no poder consumarlo, tomó la decisión de extinguir el vínculo laboral que la misma mantenía con la firma accionada.

Ante esta decisión de la Empresa OSDE la Sra. Dimitroff hace un planteo de nulidad por el despido arbitrario, ante el Juzgado de Primera Instancia, órgano que rechaza el planteo y solo admite el pago de daño moral.

Este fallo de primera instancia es apelado por la actora ante la Cámara de Apelaciones Laboral, órgano que deniega el planteo de la actora, dejando de este modo firme el fallo de primera instancia ,consecuentemente, desestimó la reinstalación o reingreso de la reclamante a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al cese y el pago de los salarios caídos, decisión argumentada en estos términos:

“El Despido discriminatorio no se encuentra específicamente previsto en el ordenamiento laboral, como tampoco lo relacionado con el ejercicio de la respectiva acción de nulidad; y que la decisión debe compatibilizarse con las normas de orden superior como el art. 14, 14 bis, 17 y 33 de la C.N. lo que requiere se analice si es jurídicamente exigible en forma compulsiva el restablecimiento de un vínculo de naturaleza contractual sin que la condena prevea la posibilidad que la resistencia del empleador sea sancionada de un modo que implique el mantenimiento forzoso y por tiempo indefinido de una relación que, por ser de naturaleza contractual, necesariamente debe derivar de la autonomía de la voluntad”

Ante lo resuelto por la Cámara de Apelaciones Laboral, la actora recurre a la instancia extraordinaria apelando el fallo ante el STJ por considerarlo arbitrario.

El STJ hacer lugar al recurso de modo parcial, entendiendo que está bajo análisis la interpretación de la norma aplicable al caso, procediendo en tal sentido, a revocar los pronunciamientos de grado ordinario, invalidando el despido, y permitir de este modo reinstalar a la actora en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al cese dispuesto por la patronal.

El STJ argumenta tal decisión en que “el despido sin causa, fue dispuesto por el empleador con base en una causal expresamente prohibida por las normas legales, constitucionales, e internacionales, circunstancia que justifica la ajenidad de la controversia objeto de esta litis al sistema de estabilidad relativa impropia previsto en la LCT, sistema que no se agrieta con lo aquí decidido, frente al ejercicio por el empleador de un acto prohibido por el ordenamiento jurídico positivo vigente”.(extraído del Fallo).

### **III. LA RATIO DECIDENDI DE LA SENTENCIA.**

En su sentencia "Dimitroff María Emilia C/ Organización de Servicios Directos Empresarios (O.S.D.E.) Y/O Q. R. R. S/ Despido" el STJ se limitó a determinar la aplicabilidad de la ley antidiscriminatoria 23592 al caso, en razón de que, a su criterio, el a quo para su resolución, hizo una interpretación restrictiva de la LCT.

Consecuentemente con este criterio, el más Alto Tribunal de la Provincia, por unanimidad, revocó la sentencia de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral, por consiguiente, dispuso la reinstalación de actora a su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al despido, poniendo como premisa para tal decisión, la protección de los derechos humanos, aspectos insoslayables en las controversias generadas en la aplicación del Derecho.

El más Alto Tribunal sostuvo que: “El derecho a la no discriminación es un derecho humano fundamental, y la ley prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad (art. 17, L.C.T).

Señalando en igual sentido que habrá trato desigual reprobado constitucional y legalmente (arts. 16 de la C.N. y 81 de la L.C.T.) cuando el empleador produzca discriminaciones arbitrarias fundadas en aquellas razones.

Amplía sus argumentos expresando, que la prohibición de trato discriminatorio es una manda legal (art. 17 y 172 de la L.C.T.) y constitucional (arts. 14 bis y 16 de la C.N.), censurada además por los tratados internacionales invocados por el propio tribunal de grado, no siendo menos cierto que la ley 23.592 conocida como Ley Antidiscriminatoria regula las consecuencias del ejercicio de actos discriminatorios en tanto y en cuanto prevé expresamente la posibilidad de hacer cesar su realización.” Considerándose asimismo que dentro de la reparación plena se encuentra el poder opción que tiene la víctima, por el reintegro a su puesto laboral, como es en éste caso (art. 1740 del Código Civil y Comercial de la nación).

Sostuvo el STJ que acerca del tema en debate se expidió el más Alto Tribunal de la Nación en la causa A. 1023. XLIII: "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ Acción de amparo", fallada el 7-XII-2010.

En este precedente se consideró procedente la aplicación de la ley antidiscriminatoria 23.592 a la relación de trabajo privada, enfocando la cuestión a través del principio de igualdad y prohibición de discriminación cuyos alcances fueron cubiertos bajo la luz del derecho constitucional e internacional de los derechos humanos.

Apontocó además su decisión en que nuestra Constitución Nacional a través de la incorporación -en el art. 75 inc. 22- de los distintos instrumentos integrantes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que cita, Convenio 111 de la OIT sobre "Discriminación en materia de Empleo y Ocupación" y en seguimiento de la Opinión Consultiva 18/03 –Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados adoptada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos - el Alto Tribunal estableció que tal postulado se eleva y pertenece al orden del ius cogens (cons. 3º, párrs. 2 y 3; cons. 4º, párrs. 1 y 2)

Señala el STJ, apoyado en una combinación de la concepciones material y finalista de la norma, mediante una argumentación en contrario, que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique que la misma no deba aplicarse a la relación de trabajo.

A propósito considera pertinente transcribir el voto del Dr. Juan Carlos Hitters al pronunciar sentencia la Suprema Corte de Justicia en la causa: "Sffaeir, carolina c/ Cooperativa Eléctrica de Chacabuco Limitada (CECH) s/Despido" el 08 de agosto de 2012. Destacó los siguientes fundamentos expresados al respecto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación: "la reinstalación guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos".

En tal sentido citan la obra de Dinah Shelton, *Remedies in International Human Rights Law*, se señala que "El objetivo primario de las reparaciones (remedies) en materia de derechos humanos, es preciso destacarlo, debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación; esta última sólo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado". En igual sentido se recata lo del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas respecto de la interpretación del art. 6 de la Directiva 76/207/CEE (9-II-1976) enfatizándose que, en el supuesto de un despido discriminatorio (art. 5.1 de la Directiva), una de las modalidades para restablecer la situación de igualdad se presentaba cuando la persona discriminada "recupera su puesto de trabajo" (cons. 8º, primer párrafo, parte segunda).

Asimismo menciona como precedentes, los diferentes fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyas consideraciones generales conforman un bloque de protección del trabajador erigiéndolo como un sujeto de "preferente tutela" (CSJN, "Vizzoti"; "Aquino"; "Arostegui"; "Bernald"), antecedentes que señalan el rol del Estado como garante de los Derechos Humanos y "el ser humano es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo -más allá de su naturaleza trascendente- su dignidad intrínseca e igual es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental" (cons. 10º, segundo párrafo).

#### **IV. ANALISIS Y POSTURA DEL AUTOR**

##### **1 El acoso sexual en el despido discriminatorio, contexto nacional e internacional.**

El fallo del STJ, sujeto a análisis, se aboca al estudio del derecho involucrado en el caso concreto, puntualmente los alcances de la Ley 23.592 y su aplicación en el ámbito de las relaciones laborales en general, y en especial, en la anulación de los actos discriminatorios (acoso sexual en este caso), que son causales de despidos arbitrarios.

A efecto de una mejor conceptualización se sostiene que “Una vertiente del acoso es el sexual, que lesiona severamente la intimidad y libertad de la víctima, y puede ser germen de discriminaciones, degradarla y afectar sus condiciones de trabajo. Dicha indeseada actitud no siempre es física, puede ser verbal; aunque con frecuencia el victimario es varón y la víctima una mujer, es factible la situación inversa o que la agresión emane de una persona del mismo sexo” (Zabala de Gonzales Matilde. Cita Online AR/DOC/4935/2010).

En tal sentido, la doctrina ha precisado que “ante un accionar discriminatorio por parte del empleador ya sea por cuestiones raciales, religiosas, de nacionalidad, ideológicas, gremiales, sexuales, sociales, económicas o físicas resulta plenamente aplicable la Ley 23.592 y, en consecuencia, al trabajador le asiste derecho de solicitar y obtener la reparación de los daños y perjuicios sufridos” (Pirolo Miguel Ángel T I Volumen 1 pag.520).

Resulta pertinente hacer referencia al contexto internacional, en el cual se ha abordado el acoso sexual, como acto discriminatorio, así encontramos que fue Estados Unidos de Norteamérica, a partir de la década del 70, quien hizo punta en el tratamiento del acoso sexual como un ilícito discriminatorio. Título VII del Civil Righth Act de 1964, noción que se plasmó principalmente a partir de la sentencia de la Corte Suprema en el caso “Meritor Savings Bank vs. Vinson Michele” que hizo tema de un acoso ambiental.

También el derecho laboral de Francia, en su Código de Trabajo (art. 122), encara la temática del harcèlement sexual (acoso sexual) como un acto discriminatorio y la misma noción es captada por el derecho español, primer país latino que introdujo en su ordenamiento interno una norma orientada a condenar *expressi verbis* (expresamente) el acoso sexual en el trabajo.

Por su parte, la Organización Internación del Trabajo (OIT) divulga la noción de que el acoso sexual es “una forma de discriminación por motivo de sexo”. Así lo predicó la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en la Observación General sobre el Convenio 111 de 2003 y lo ha reafirmado recientemente en el documento 201 del segundo informe global sobre la discriminación. (La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”, de 2007).

También la Comunidad Europea lo califica como un acto discriminatorio. En los considerandos de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo.

En igual sentido, Argentina ha ratificado el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, asumiendo las previsiones de este instrumento internacional, en el sentido de que el acoso sexual entraña una forma de discriminación por sexo.

Esta postura de nuestro país, se ratifica en la Constitución Nacional, en relación a los tratados de derechos humanos de rango constitucional, sienta una premisa que conduce a aplicarlos e interpretarlos “en las condiciones de su vigencia” (art. 75, inc. 22, CN).

En consonancia con ello, de los arts. 51 y 52 del Código Civil y Comercial Argentino, se desprende que la persona humana es considerada en todas sus dimensiones e integridad, es inescindible de ella y su violación acarrea responsabilidad.

Con este miraje, el acoso sexual, entendido como ilícito discriminatorio, debe recibir el mismo tratamiento que el derecho nacional atribuye a este tipo de antijuridicidad y el/la acosado/a contar con la facultad de requerir que cese o se prive de eficacia el acto lesivo, además de la reparación de los daños.

Claramente el despido discriminatorio atenta contra la estabilidad laboral, al respecto, Juan Orsini, un joven doctrinario, en su meritoria tesis del Instituto de Derecho Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata, sostiene que “La naturalización de la eficacia del despido incausado está tan arraigada en el mundo jurídico ...y propone la necesidad de desnaturalizar la eficacia del despido arbitrario y deseconomizar la figura del despido, para alcanzar a construir un sistema de estabilidad real en el empleo”.

En igual sentido Ricardo Cornaglia, sostiene que “la plena vigencia del principio de estabilidad está reñida con la confirmación del despido como acto constitutivo del derecho de rescindir libremente el contrato en forma unilateral y arbitraria, y que, en consecuencia, el respeto genuino a la estabilidad en el cargo sólo se consigue cuando el régimen legal o convencional colectivo garantiza la anulación del despido injusto con la reincorporación ordenada” (Cornaglia, Ricardo J 2011).

Cabe destacar, en orden de la Iura Novit Curia, como aporte al caso bajo análisis, se sostuvo que resulta aplicable la ley 23592, aunque no se haya precisado concretamente en la demanda, si se precisaran y aportaran la totalidad de los presupuestos facticos que habilitan el encuadre del caso concreto en la ley antidiscriminatoria. (Méndez Raúl Emilio C/Aerolíneas Argentinas S.A. s/Despido. SD 40.306 del 9.08.07 Sala VII CNAT, BTJ CNAT)

Así mismo en la causa “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/Acción de Amparo”, la Corte de Justicia de la Nación en el voto de la mayoría de sus integrantes estableció que no debía descartarse la aplicación de la Ley 23592 al ámbito del derecho del trabajo. En los considerandos 6º y 7º de ese fallo exponen cuatro razones por las que



es aplicable esta ley: a) "... Nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario...", b) "... la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que funcionarían como `santuarios de infracciones'", sino que debe ser reprochable en todos los casos; c) que es la relación de trabajo un ámbito donde la aplicabilidad de la Ley 23592 es apropiada y necesaria, "la relación laboral, si algo muestra a los presentes efectos, es 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...", y d) no existe incompatibilidad entre la reinstalación del trabajador víctima de un despido discriminatorio y el derecho a contratar y ejercer industria lícita. (Pinotti, Mónica 2014)

Sumo a lo ya expuesto como antecedente, el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNAT) en el cual se sostiene que "el despido discriminatorio en el régimen de la ley citada y en los Tratados Internacionales con jerarquía de tales (artículo 75 inciso 22 CN) tiene el rango distintivo que la discriminación debe cesar y la única forma de lograrlo es la de reponer al trabajador en su puesto de trabajo ya que los despidos discriminatorios son nulos y carecen de eficacia. (Voto de la mayoría en "Balaguer Catalina T. C/ Pepsico de Argentina SRL S/ Despido", SD 56.971 del 10.03.04, Sala VI CNAT, BTJ CNAT).

Con lo señalado, queda claro, que el principio es de protección contra el despido discriminatorio, lo que "viene a constituirse en un vallado de la libertad de contratación, cuando es ejercida por los empleadores en detrimento de otras formas de libertad y derechos humanos puestos en peligro. Se transforma en un instituto relacionado con los abusos del poder cometido a partir del ejercicio irrestricto de esa libertad alcanzada, tan importante en la etapa en que se sepultaron las formas estatutarias de la apropiación del trabajo con que la economía anterior operaba". (Castel, Robert 1997).

## **2 Postura del autor.**

El STJ hace lugar al planteamiento de la actora, considerando que corresponde la aplicación de la Ley 23.592, Ley Antidiscriminatoria al caso bajo análisis, por tratarse de un despido discriminatorio, que tiene como causa originaria el acoso sexual, cuestión que quedara probada en la premisa fáctica y que fuera obviada por el a quo en sus argumentos, para rechazar el recurso planteado en esa instancia.

Cabe mencionar que ésta ley regula las consecuencias del ejercicio de actos discriminatorios en tanto y en cuanto prevé expresamente la posibilidad de hacer cesar su realización.

En tal sentido considero acertado el decisorio del STJ, porque se da en consonancia con fallos jurisprudenciales de la Suprema Corte de la Nación en los cuales el cimerio Tribunal consideró procedente la aplicación de la ley antidiscriminatoria 23.592 a la relación de trabajo privada, enfocando la cuestión a

través del principio de igualdad y prohibición de discriminación cuyos alcances fueron cubiertos bajo la luz del derecho constitucional e internacional de los derechos humanos.

Consecuente con esto, destaco y adhiero a la postura adoptada por el STJ de encuadrar el caso bajo la órbita de la ley 23.992 y en un marco jurídico amplio señalando que la prohibición de trato discriminatorio es una manda legal (art.17 y 172 de la L.C.T.) y constitucional (arts. 14 bis y 16 de la C.N.), censurada además por los tratados internacionales dejando claro que tal postulado se eleva y pertenece al orden del ius cogens.

Es dable señalar, una cuestión de suma importancia, por medio de la resolución de nulidad del despido arbitrario, el STJ explicita, que no se está vedando el derecho del empleador a despedir, sino que este debe considerar que su accionar también está regulado por otras disposiciones legales que le vedan encubrir el despido en un acto discriminatorio.

Así mismo resulta destacable la decisión del Tribunal de abordar una cuestión propia del Derecho laboral en concordancia con las normas que prohíben la discriminación. Consecuentemente, en los casos de despidos discriminatorios el daño ocasionado como consecuencia de ejercitar un acto prohibido -tal la discriminación- debe ser reparado plenamente. Y dentro de esta reparación plena se encuentra el poder optar la víctima por el reintegro específico, o lo que es lo mismo, su reinstalación al puesto o cargo que revistaba antes de producirse el despido discriminatorio por acoso sexual con más la reparación de los perjuicios sufridos por el acto discriminatorio.

A través de los hechos configurativos de la premisa fáctica, no quedan dudas que el empleador transgrede derechos personalísimos del trabajador que el derecho civil ampara en su condición de ser humano.

En este orden de ideas el derecho del trabajo, es un derecho mínimo. La regla de aplicación de la norma más favorable, no debe limitarse a aquellas que integran esta disciplina. Cuando se trata de derechos humanos, debe prevalecer la más favorable en todo el ordenamiento jurídico porque, seamos claros, el trabajador también pertenece al género humano y así lo demostró el STJ con su resolución.

## **V. CONCLUSION**

En esta nota a fallo se ha analizado la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes, en la casusa "Dimitroff María Emilia C/ Organización de Servicios Directos Empresarios (O.S.D.E.) Y/O Q. R. R. S/ Despido". El más Alto Tribunal se abocó a resolver un problema jurídico de relevancia, originado en la determinación de la norma aplicable al caso.

En tal sentido el STJ, con el voto unánime se sus miembros, consideró aplicable la ley 23.592, en razón de su carácter general y transversal a todas las ramas del derecho, máxime teniendo en cuenta, que se han aportado la totalidad de los presupuestos fácticos que habilitan el ejercicio del iura novit curia para encuadrar el caso en la citada ley antidiscriminatoria, sin afectar el principio de congruencia, sumando así un antecedente

más a la legitimización del derecho a la reposición en el cargo cuando el despido es arbitrario.

Es pertinente destacar la trascendencia de la decisión del STJ, que, de modo contundente, dejó sin efecto la resolución de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral, por considerarlo arbitrario, sustentando su decisión en el principio de la igualdad y de prohibición de discriminación y el fundamento de éste, la dignidad de la persona humana como valor insoslayable, principio protegido por normas supralegales y normas del Derecho Internacional incorporados a nuestra Constitución Nacional.

Para finalizar, casos como el analizado, nos hace reflexionar en el futuro del derecho del trabajo, en cuanto a la necesidad de su integración en el contexto más amplio de los derechos humanos.

## **VI. REFERENCIAS**

Toselli, Carlos A., Grassis, Pablo M. y Ferrer, Juan I., *Violencia en las relaciones laborales*, Córdoba, Ediciones Alveroni, 2007, p. 502.

Martínez Vivot, Julio, “El acoso sexual en las relaciones laborales”, en *Doctrina Laboral*, Bs. As., Errepar.

Ramos Santiago José "Lineamientos para un despido discriminatorio", [www.saij@jus.gov.ar](mailto:www.saij@jus.gov.ar).

Castel, Robert: *La metamorfosis de la cuestión social*, Paidós, Buenos Aires, 1997

Cornaglia, Ricardo J “Reforma laboral. Análisis crítico. Aportes para una teoría general del derecho del trabajo en la crisis”. Editorial La Ley, Buenos Aires, 2011.

Pinotti, Mónica; “Abuso, Discriminación y otras cuestiones de género en el ámbito laboral”; Editorial Vera Arévalo – Visión Jurídica Ediciones, Buenos Aires (2014)

Miguel Ángel Pirolo, “Tratado Jurisprudencial y Doctrinario, Derecho del Trabajo Relaciones Individuales”. La Ley, T. I, Volumen 1, pág. 620.

Méndez Raúl Emilio C/Aerolíneas Argentina SD 40.306 del 9.08.07, Sala VII CNAT, BTJ CNAT.

“Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/Acción de Amparo”. SD 95.075 del 25.06.07, Sala II CNAT, BTJ CNAT.

"Méndez Raúl Emilio C/ Aerolíneas Argentinas SA S/ Despido", SD 40.306 del 9.08.07, Sala VII CNAT, BTJ CNAT.

Ley 24430 Constitución de la Nación Argentina.

Ley 20744.Ley de Contrato de Trabajo.

<https://www.google.com/search?q=Ley+20744&oq=ley+20&aqs=chrome..69i57j69i59.18906j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Ley 23592 Ley Antidiscriminatoria.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm#:~:text=Ley%2023,ACTOS%20DISCRIMINATORIOS.&text>

Ley 26994 Código Civil y Comercial de la Nación.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>