



TRABAJO FINAL DE GRADO – NOTA A FALLO

“Extinción de la relación laboral en el caso “Fontana”: dificultad para considerar fehacientemente acreditado un despido por acto discriminatorio”

Carrera: Abogacía

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

Fallo elegido: “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”,

Estudiante: García Bercovich Horacio Joaquín

Legajo: VABG72195

DNI: 38614525

Tutor: Dr. Carlos Isidro Bustos

Provincia: Córdoba

Año: 2.021

Fallo: CSJN, “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, dictado el 8/04/21.

Sumario: 1. Introducción. 2. Cuestiones procesales. 3.Reconstrucción de la *ratio decidendi*. 4. Análisis crítico del fallo. 4.1 Descripción del análisis conceptual, jurisprudencia vinculada y contexto doctrinario. 4.2 Postura del autor. 5. Conclusión. 6. Listado de referencias bibliográficas. 6.1 Doctrina. 6.2 Jurisprudencia. 6.3 Legislación. 7.Anexo.

1.- Introducción

Motiva la presente nota un reciente fallo por el cual la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN) resuelve dar procedencia a un recurso extraordinario, en la causa caratulada “*Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo*”, contra la sentencia de instancia anterior que declaró la nulidad del despido de una trabajadora por entender que encubría un acto discriminatorio por su actividad gremial.

La importancia de este fallo radica en poder plantearnos cómo se resuelven los conflictos jurídicos en el terreno del derecho del trabajo, en el que se insta a la protección del trabajador ante el despido arbitrario, y en este caso en particular poder analizar una situación en la que existen supuestas medidas discriminatorias en el marco de una relación laboral.

Adentrándonos en el análisis podemos plantearnos qué significa que un hecho este probado, qué entendemos por acto discriminatorio, cómo debemos probar la existencia de un motivo discriminatorio, cuál es el estándar de prueba aplicable, entre otras cuestiones. El análisis estará orientado en reflexionar sobre el fenómeno probatorio y de cuyas inconsistencias se vale la demandada para impugnar la sentencia de instancia anterior alegando que no se sustenta en pruebas suficientes, y esto hace carecer de justificación y de fundamento legal y fáctico a dicha resolución, y la inviste de dogmatismo.

En el fallo citado, esta orfandad probatoria agravada por la demandada y con fundamento en la doctrina de la arbitrariedad, nos posiciona ante un problema jurídico vinculado a la prueba de los hechos. Respecto a esto, Alchourron y Bulygin (2012), sostienen que los problemas de prueba afectan a la premisa fáctica del silogismo, y que el análisis que se admite no es sobre la prueba del caso concreto o cómo se probó un hecho particular, sino el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales,

cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados por la temática.

En este caso, la demandada insiste en que el *a quo* no señaló en base a qué pruebas tuvo por demostrada la supuesta actividad sindical de la actora, también cuestionó la omisión de analizar los motivos económicos invocados para extinguir el contrato de trabajo y la prueba producida al respecto. Queda explícito que la valoración de pruebas en base a facultades discrecionales de los jueces, propias del principio de libre valoración, puede generar una tendencia hacia una arbitrariedad y ello arrojar a resoluciones no fundadas en razones objetivas.

La relevancia en el análisis del mencionado fallo radica en que la verdad se constituye en el criterio validador en post de una decisión judicial justa, tema no exento de polémica en la actualidad. Ferrer Beltrán (2005) sostiene que en los últimos años se ha producido un interés creciente por el problema de justificación de las premisas fácticas del razonamiento jurídico y esto viene a paliar la insuficiente atención que antes tenía, ya que resultan muy escasos los estudios que abordan el problema de la prueba desde un punto de vista conceptual.

2. Cuestiones procesales

a) Premisa Fáctica

Fabiana Fontana, trabajadora de 50 años de edad con más de 10 de antigüedad fue despedida de la metalúrgica ex Valeo, hoy Cibie Argentina S.A., junto a otros 34 dependientes, por falta o disminución de trabajo, mediante un acta notarial en la que se detallaron las pérdidas de la empresa, sus causas y el contexto. La actora aduce ser despedida de manera discriminatoria y antisindical, luego de un importante conflicto en dicha planta a principios del 2014. Específicamente, la actora fue despedida dos veces, la primera al culminar un conflicto gremial en 2013 y la segunda en octubre de 2014, desvinculación que dio lugar a las actuaciones. Se pone en examen, si la trabajadora solo fue una asistente activa a las asambleas que se realizaron con motivo del conflicto iniciado a fines de 2013, que -en ese entonces culminó con su despido, o si también había cumplido el rol de “correa de transmisión” entre los delegados y los trabajadores, difundiendo propuestas gremiales, reivindicando la libertad sindical y militando para concientizar a sus compañeros, todo lo cual daba cuenta de que había existido un motivo discriminatorio, verdadera razón del distracto.

b) Historia Procesal

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó el fallo de primera instancia y declaró la nulidad del despido de la actora por entender que encubría un acto discriminatorio. Se fundó en la ley antidiscriminatoria 23.592 y en la doctrina de la Corte contenida en el caso Pellicori. A partir de ello, ordenó su reincorporación en el puesto de trabajo y el pago de \$150.000 de indemnización en concepto de reparación del daño moral.

Contra tal pronunciamiento, la empleadora- Cibie Argentina S.A.-, dedujo un recurso extraordinario cuya denegación originó queja con fundamento en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias, cuestionando que el *a quo* no señaló en base a qué pruebas tuvo por demostrada la supuesta actividad sindical de la actora. La recurrente reprocha al fallo de cámara la absoluta falta de tratamiento de su planteo relativo a que la decisión de despedir había obedecido a graves problemas económicos de la empresa, debidamente acreditados en el expediente, ajena a toda discriminación. Con sustento en la doctrina de la arbitrariedad, la recurrente aduce que la sentencia se aparta de las constancias de la causa, que daban cuenta de que la desvinculación había obedecido a la grave crisis económica derivada de la caída del mercado automotriz; plantea que la actora no era una activista sindical; y se agravia del monto de condena.

c) Descripción de la decisión

La CSJN hace lugar a la queja, declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia apelada que había declarado la nulidad del despido de una trabajadora por considerar que encubría un acto discriminatorio, remitiendo al examen de cuestiones de índole fáctica, probatoria, conducente para una adecuada solución al pleito.

3. Reconstrucción de la *ratio decidendi*

En el caso bajo análisis, la CSJN no acude al artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, y aunque se trate de una cuestión de derecho común y estén en juego cuestiones probatorias, resolvió abrir el recurso extraordinario contra la sentencia favorable a la trabajadora despedida. Afirmó que, habría una excepción a la norma restrictiva del artículo 14 de la ley 48 cuando como en el caso, la omisión de considerar un planteo oportunamente introducido y conducente para una adecuada solución del pleito es susceptible de vulnerar la garantía de defensa. Se refiere al voto

mayoritario de la Corte que avala el argumento de la empleadora de que el motivo del despido de la trabajadora y de los otros 34 compañeros fue una supuesta crisis de la empresa.

El voto en disidencia del Dr. Rosatti señaló, por el contrario, que el recurso no podía prosperar, por cuanto los agravios giran en torno a cuestiones fácticas y procesales, propias de los jueces de la causa y ajenas a la instancia del artículo 14 de la ley 48, y la recurrente no ha logrado demostrar la arbitrariedad que alega. A su vez, afirma que el cuestionamiento a la calidad de activista de la actora no supera el marco de una discrepancia con la valoración de la prueba realizada por la Cámara. Señala que, al hacer lugar a la demanda de Fontana, demostró en su fallo la coherencia del conjunto de los indicios sobre los cuales formó su convicción respecto de la existencia de discriminación, entre los que se encuentra la circunstancia de que la actora fue despedida dos veces, la primera al culminar el conflicto gremial de 2013 y la segunda en octubre de 2014, desvinculación que dio lugar a estas actuaciones.

La mayoría del alto tribunal afirma que, cuando se discute la existencia de un acto discriminatorio en una relación de empleo, según su doctrina, la existencia del motivo discriminatorio se considerará probada si el interesado demuestra, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos. Finalmente, consideran que el acta notarial por la cual Civie S.A. detalló que las pérdidas de la empresa, sus causas y el contexto, constituye una prueba suficiente para acreditar la existencia de una causa económica, ajena a la discriminación, que justifique el despido de los 35 trabajadores por supuesta falta o disminución de trabajo.

4. Análisis crítico del fallo.

4.1 Descripción del análisis conceptual, jurisprudencia vinculada y contexto doctrinario.

La expresión “discriminación”, según Castro (2001), estuvo prácticamente ausente a lo largo del Siglo XIX en las declaraciones de derechos, pero comienza a aparecer en los textos internacionales de derechos humanos en el Siglo XX. Un claro

ejemplo lo constituye la declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su artículo 7° que expresa: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley...”.

Martínez Vivot (2000) expresa que existe discriminación cuando, arbitrariamente, se efectúa una distinción, exclusión o restricción que afecta al derecho igualitario que tiene toda persona a la protección de las leyes, así como cuando injustificadamente se le afecta a una persona, o grupo de personas, o a una comunidad, el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales expresadas por la Constitución Nacional por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económica o social u otra de cualquier naturaleza posible.

En consonancia con ello, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha definido también a la discriminación como:

“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”.

(Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N° 18, HRI/GEN/1Rev.2., párrs. 7 al 13)

En el ordenamiento interno nacional, el acto discriminatorio consiste en la acción de impedir, obstruir, restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional (art. 1° Ley 23.592 antidiscriminatoria).

En el momento de la extinción de la relación laboral, la discriminación genera diversos interrogantes acerca de bajo qué condiciones el despido puede ser considerado injustificado por discriminatorio. Cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo, resulta evidentemente notoria la dificultad para considerar fehacientemente acreditada dicha discriminación.

En el fallo que estamos analizando, para resolver el conflicto jurídico la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo señaló que correspondía aplicar el estándar probatorio fijado por la CSJN en “Pellicori” (Fallos: 334:1387) y consideró que la prueba

testifical evidenciaba un “haz de indicios suficientes” para presumir que la trabajadora había sido víctima de discriminación por su actividad gremial.

Resulta pertinente entonces recordar que, en el caso *Pellicori, Liliانا Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo*, la CSJN había resuelto que la parte que afirma la existencia de un motivo discriminatorio sólo debe acreditar hechos que debidamente evaluados configuren indicios de la discriminación y que, en tal caso, le corresponde a la parte demandada la prueba de que el despido tuvo como causa un motivo objetivo y razonable, ajeno a toda discriminación. La existencia del motivo discriminatorio se considerará probada si el interesado demuestra, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos.

Queda en evidencia que, la CSJN zanjó su postura atribuyendo real importancia a la teoría de la carga dinámica de la prueba, concluyendo que para despedir a un trabajador que hace reclamos gremiales en favor de sus compañeros, la empleadora debe demostrar que el despido no es una represalia por ese activismo sindical. Pasten de Ishihara (2017), sostiene que la importancia de la teoría de la carga dinámica de la prueba aparece como una forma de alejarse de preceptos legales rígidos, satisfacer el interés general y dictar sentencias justas y útiles.

La jurisprudencia nacional, provincial e internacional, en casos de despido donde se invocó discriminación ilegítima, requiere que la persona trabajadora aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesionó su derecho fundamental, mientras que sobre el empleador recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales. Así, la prueba de indicios, cuando se relaciona con otras, y siempre que sean graves, precisas y concordantes, constituye una presunción que es la consecuencia que se obtiene por el establecimiento de caracteres comunes, siendo el punto de partida del proceso lógico judicial, en tanto adquieren particular relevancia en aquellos casos donde la prueba se dificulta o resulta imposible producir una prueba directa, como ocurre con los despidos cuya causal es la discriminación ilegítima.

El convenio N°111 de la OIT sobre empleo u ocupación (1958) señala que la discriminación en el empleo significa cualquier diferenciación, exclusión o preferencia

que tenga por resultado la eliminación o violación de oportunidades a trato igualitario en relación a un empleo o ejercicio de una profesión. Las relaciones laborales constituyen un escenario tensionante y dificultoso en la materia debido al carácter amplio, fundamental y constitucional de la igualdad y no discriminación humana. Uno de los mayores conflictos que se presenta a la hora de aplicar la ley antidiscriminatoria en el Derecho del Trabajo se da cuando se trata un caso de "discriminación por motivos sindicales", ya que la actividad sindical tiene su protección específica en la ley de Asociaciones Sindicales 23.551 (en adelante, LAS), siendo necesario aclarar que no cualquier actividad en el ámbito laboral es de carácter sindical o gremial.

La doctrina mayoritariamente se inclina a favor de aplicar con total plenitud lo establecido en la ley 23.592; bregando por la reinstalación al puesto de trabajo como reparación integral ante el daño que ocasiona un despido discriminatorio. Pese a ello y a los avances jurisprudenciales que se dieron principalmente a partir de 2008 con los fallos de la CSJN, en la actualidad la reinstalación efectiva de activistas sindicales no ha tenido mayores avances positivos. En autos "*Balaguer Catalina Teresa c/Pepsico de Argentina SRL s/juicio sumarísimo*" el despido nada tuvo que ver con la razón invocada, debido a que Balaguer era esposa de un delegado gremial de la firma y si bien no tenía tutela sindical, consideró acreditada por medio de las testimoniales rendidas en las actuaciones, la labor de la actora en defensa de las trabajadoras mujeres, quienes no tenían representación en la comisión interna.

En el caso Fontana, la CSJN emplea un doble estándar para la valoración de las pruebas aportadas por las partes. Al referirse a la prueba de la parte actora, soslaya elementos de hecho y de prueba que surgen de las declaraciones de los testigos y falla conforme a un apriorismo conceptual dogmático que viola –además de la ley 23592, el Convenio 111 de la OIT y pactos internacionales de jerarquía constitucional–, su propia doctrina (fallo *Álvarez c/ Cencosud*), y la garantía del debido proceso legal. La mayoría de la Corte considera que el acta notarial por la cual Civie S.A. detalló “las pérdidas de la empresa, sus causas y el contexto”, constituye una prueba suficiente para acreditar la existencia de una causa económica, ajena a la discriminación, que justifique el despido de los 35 trabajadores por supuesta “falta o disminución de trabajo”. El voto en disidencia de Rosatti advierte que la empleadora no individualiza cuáles son concretamente los elementos de juicio que lograron demostrar la crisis económica invocada y en qué medida resultaron idóneos para hacer caer los indicios de discriminación que el *a quo* (Cámara de Apelaciones) tuvo en cuenta.

4.2 Postura del autor

Por todo lo expuesto, doctrina y jurisprudencia citada puedo pronunciar mi postura al respecto en el marco de los pormenores del fallo elegido para el análisis, el problema jurídico detectado y las resoluciones de los jueces en las distintas instancias.

En el ámbito laboral se generan despidos arbitrarios y discriminatorios por diferentes cuestiones, entre ellas por prácticas sindicales. En nuestro modelo sindical se reconoce la protección específica en materia de despidos arbitrarios en cabeza de los representantes y delegados de Asociaciones con Personería Gremial ya que estos casos el acto discriminatorio se presume de Jure por lo que toda la carga probatoria recae sobre el empleador. Para las Asociaciones simplemente inscriptas y activistas de “hecho” o representantes informales, no sólo se debe alegar la existencia de un despido arbitrario y antisindical, sino que se deben aportar los indicios probatorios razonables, concordantes y precisos que demuestren la existencia del acto discriminatorio encubierto.

Si bien en el fallo Fontana, no estamos frente al caso de una postulante o representante gremial formalmente electa, cuya protección se encuentra reglada por la LAS, sino de una trabajadora que desarrollaba actividades gremiales; considero que ninguna norma requiere demostrar que un trabajador haya desarrollado una actividad permanente en el ámbito gremial para que, en caso de ser despedido, pueda encuadrarse la conducta de la empresa en la ley antidiscriminatoria 23.592. Los derechos humanos fundamentales, con su sólido y coherente bloque constitucional y Supranacional, obligan claramente al cese de los efectos del acto discriminatorio, además de su reparación moral y material a tal punto que parecería hasta innecesario tener actualmente que analizar cuestionamientos sobre la introducción de la ley N°23.592 al derecho laboral. Tampoco existe norma procesal que requiera determinados medios de prueba (por ejemplo, documentales), o que excluya la validez de las testimoniales para acreditar el carácter discriminatorio del despido de un trabajador o trabajadora.

El hecho de que varios testigos hayan manifestado, en forma coincidente, que Fontana realizaba actividades gremiales en forma contemporánea al despido, configura indicio suficiente de que existió un motivo discriminatorio. El claro posicionamiento político gremial aún sin que el trabajador ostente cargo sindical vigente puede entenderse como el motivador de condiciones de trabajo persecutorias y de un trato discriminatorio. No obsta para el trato antidiscriminatorio la falta de un cargo representativo conforme con lo legislado en la ley 23.551 si se verifica una discriminación antisindical.

Respecto al argumento que la demandada utilizó contra el indicio discriminatorio: que la trabajadora fue despedida junto a 34 compañeros. Ello, tal como se afirma en la demanda, no hace más que confirmarlo, pues efectivamente la empresa diagramó un plan para desechar al personal (alrededor de 10%) que ejercía actividad sindical, que constituía un obstáculo para sus planes empresariales, dado el conflicto larguísimo que habían protagonizado. Ante la supuesta crisis que se argumentaba, Fontana relató que en 2014 cuando despidieron a quienes protestaban, al poco tiempo contrataron personal, con horas extra, tercerizaciones, instalaron tecnología para reemplazar trabajadores. No era que no había trabajo, sino que estaba orientándose de otra forma.

Más allá de la disidencia del Dr. Rosatti, si hay una lección que deje este juicio, es que cuando estamos desvinculando a empleados que tienen actividad sindical o relación con el sindicato que representa a los empleados del empleador, más allá de que no sean delegados gremiales o tengan cargos efectivos en el sindicato, debemos tener una razón que justifique porqué lo debemos desvincular y expresar esa razón con suficientes argumentos en la comunicación de despido.

El despido puede ser con causa (donde ya la expresión de la justa causal de despido -art. 243 LCT- explica porqué no es discriminatorio) o sin causa, y justamente en este último caso es donde más se debe explicar en que motivos se fundamenta la decisión del empleador, para que no se tome su medida como discriminatoria y se disponga su reinstalación en los términos del art. 1º de la ley 23.592, norma que dispone la anulación del despido cuando es un acto discriminatorio.

El fallo constituye un cierto retroceso en la doctrina de la CSJN e implica mayores riesgos para el activista (desde el colaborador del delegado hasta el miembro de una agrupación sindical y los trabajadores que ejercen el derecho constitucional de huelga), y alienta a los grupos económicos a despedir trabajadores que desarrollan actividades sindicales sin hallarse insertos en la estructura de la organización gremial. Es dable destacar que la mayoría de las empresas demandadas en este tipo de casos argumentan una supuesta reestructuración que intenta encubrir el despido antisindical, es por ello que los jueces que entienden en estas causas deben develar si los argumentos vertidos por las empresas dan cuenta de los motivos que generaron el despido, por lo que las empresas deberán esforzarse en demostrar la veracidad de los mismos.

5.-Conclusión

En esta nota se han analizado las particularidades del fallo “*Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo*”. En un principio, se hizo referencia a la relevancia del análisis de este fallo en cuanto marca un cuestionamiento acerca de cómo probar que se encuentra acreditado un despido arbitrario por motivos discriminatorios.

Se han abordado a lo largo de esta nota evidencias teóricas que enmarcan el fallo en torno a problemas vinculados a la prueba jurídica de los hechos y a través de un análisis conceptual, de doctrina, jurisprudencia y legislación respaldatoria se logró arribar a una postura propia. Transitado todo un proceso de reflexión crítica, es relevante traer a colación la importancia de la teoría de las cargas dinámicas de la prueba, respecto al concepto de “indicios de discriminación”, que aparece para dar claridad a la hora de resolver este tipo de conflictos jurídicos. Sin embargo, la CSJN en su fallo da mayor valor a la invocación de una crisis económica por parte de la empleadora, sin explicitar qué elementos del juicio y en qué medida resultaron idóneos para hacer caer los indicios de discriminación que el a quo tuvo en cuenta.

De las consideraciones aquí vertidas, se puede evidenciar como el fallo permite plantearnos situaciones a futuro donde empresas despidan arbitrariamente y discriminatoriamente a su personal, y que queden exentas de responsabilidad si pudieran probar en alguna medida situación de crisis económica... ¿configuraría prima facie esto una causa seria y objetiva ajena a toda discriminación?

6.- Listado de referencias bibliográficas

6.1- Doctrina

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea.

Castro, J. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales*. Algunos casos particulares. Boletín Dirección del Trabajo, Vol. Ciento Cuarenta y Seis (146). Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Ferrer Beltrán, J. (2005). *Prueba y verdad en el Derecho*. 2da Ed.. Madrid, ES: Marcial Pons.

Martinez Vivot, J. (2000). *La discriminación Laboral*. Despido discriminatorio, Ed. Ciudad Argentina, Buenos Aires.

Pasten de Ishibara, G. (2017). “*La prueba en el despido discriminatorio y en la violencia contra las mujeres*”. Recuperado de: <https://www.erreius.com/opinion/2/laboral-y-de-la-seguridad-social/Nota/134/las-empresas-deben-demostrar-que-no-discriminan-al-despedir-a-un-empleado-que-realiza-reclamos-gremiales>

6.2- Jurisprudencia

CSJN, “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, dictado el 8/04/21.

CSJN, “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, dictado en 2010.

CSJN, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, dictado el 15/11/2011, Fallos: 334:1387.

CSJN, “Varela José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, CSJ 528/2011, fallo del 4 de septiembre de 2018.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI (CNTrab) (SalaVI) “Balaguer, Catalina T. c./ Pepsico Argentina S.R.L.” (2004).

6.3- Legislación

Congreso de la Nación Argentina. (14 de Septiembre de 1863) Artículo 14. *Jurisdicción y competencia de los tribunales nacionales* [Ley N° 48 de 1863] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (29 de Septiembre de 1967) Artículo 280.
Código Procesal Civil y Comercial de la Nación [Ley N° 17454 de 1967]
Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16547/texact.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (3 de Agosto de 1988) Artículo 1. *Actos Discriminatorios* [Ley N° 23592 de 1988] Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N° 18,
HRI/GEN/1Rev.2., párrs. 7 al 13.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio (N. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 25 de Junio 1958, Art. 1 C111, Recuperado de:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256