



Universidad Siglo 21

Abogacía

Año: 2021

Alumno: Zahira Leila Ferreyra Ross

DNI: 38.438.667

Legajo: VABG84670

Fecha de entrega: 13/11/2021

Nombre de la tutora: María Lorena Caramazza

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

¿Un claro despido discriminatorio?

Sumario.

I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales a) Regulación en la legislación argentina b) Prueba en los actos discriminatorios d) Despido sin causa como acto discriminatorio. V. Postura. VI. Conclusión. VII. Referencias.

I. Introducción:

La no discriminación es una de las reglas derivadas del principio protectorio y tiene como contracara el derecho a la igualdad de trato en las diferentes instancias del contrato de trabajo. Los actos o conductas discriminatorias traen siempre aparejadas consecuencias idénticas: el avasallamiento a la dignidad de la persona humana e innumerables daños materiales y morales. Un acto discriminatorio –en particular si se trata de un despido– puede traer aparejadas diferentes consecuencias dañosas (de índole económica, social, física, psicológica, etcétera), pero resulta indiscutible que el daño moral es siempre una consecuencia (se puede identificar el sufrimiento y padecimiento por la humillación o el avasallamiento de la dignidad humana). La discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja, en razón de esto el Tribunal ha elaborado el estándar probatorio aplicable a estas situaciones: para la parte que invoca un acto discriminatorio es suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. (Viviana Mariel Dobarro, 2017, p.82).

Realizado ya una breve descripción del tema bajo el cual realizaré mi análisis, procedo a dar inicio al mismo. El fallo elegido: Fallo: 344:1336 / CSJ 754/2016/RH1-10/06/2021. CAMINOS, GRACIELA EDITH c/ COLEGIO E INSTITUTO NUESTRA SEÑORA DE LORETO s/DESPIDO. Recurso de hecho. Corte Suprema de Justicia de la Nación.

El fallo bajo análisis es interesante puesto que transita todas las etapas procesales; es actual por aplicarse leyes sustantivas vigentes y por ser un fallo del 2021 año que estamos transitando; novedad porque dichas leyes son ajenas al derecho del trabajo, y esto fue posible en virtud de la aplicación de derechos fundamentales; tiene relevancia social puesto que en a lo largo de mi análisis se verá como se afectaron en primeras instancias por una mal interpretación, principios, derechos y garantías que indefectiblemente deben ser siempre respetados. Es importante desde el punto de vista jurídico analizar el fallo en cuestión puesto que brinda herramientas para saber interpretar la norma, conocimiento sobre cómo se aplican determinadas leyes y tratados internacionales al Derecho Laboral, para poder discernir con claridad las obligaciones y derechos que existen en ámbito laboral, y así distinguir esa fina diferencia que puede presentar confusiones al momento de discernir si una conducta queda o no encuadrada en el incumplimiento de un contrato de trabajo.

Dentro de los posibles problemas jurídicos, en el fallo bajo análisis se encuentra presente el problema jurídico lingüístico por vaguedad de la norma y el problema jurídico de valoración de la prueba. El primero se presenta porque la Cámara de Trabajo y la Suprema Corte de Córdoba consideraron que el -derecho a elegir una pareja y expresarlo libremente- que alega la actora, no se encuentra protegido por la cláusula antidiscriminatoria art. 1, Ley 23.592, partiendo de una premisa falsa que es considerar que el término discriminación y bases igualitarias que expresa el artículo en cuestión, significa excluir a uno del derecho que en igualdad de circunstancias se reconoce a los demás, es decir mediante un exámen comparativo. La vaguedad se presenta cuando la palabra “bases igualitarias” y “discriminación” no se puede saber su verdadero alcance sin un adecuado estudio, tarea que corresponde a los jueces, partiendo de la jurisprudencia y herramientas que deben aplicar en estos casos que se presentan con frecuencia, por el lenguaje utilizado en la formulación de las normas. Por ello es que para dar solución a esta vaguedad, la CSJN ha establecido estándares vigentes de interpretación para su aplicación al ámbito laboral, estableciendo que “la regla interpretativa para saber si en un caso existe trato discriminatorio, no consiste en la realización de un exámen comparativo diferencial, sino en establecer si el trato cuestionado tiene justificación objetiva y razonable, ello implica evaluar si ese trato persigue fines legítimos y si es un medio adecuado para alcanzar los fines perseguidos” (Sisnero, Mirtha

Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” Fallo: 337:611. 2014), además debe ser interpretada en consonancia con la Constitución Nacional y Tratados internacionales.

Por otro lado, se presenta el problema jurídico de valoración de la prueba, primero porque el a quo prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la resolución del litigio sin considerar todos los medios probatorios aportados por la actora, el Tribunal soslayó considerar que existía un planteo serio sobre la existencia de una conducta discriminatoria del empleador. También desconoció los estándares probatorios estipulados en la LCT y en normativa procesal, se le impuso la carga de probar a la parte actora, cuando en realidad correspondía al empleador desvirtuar la sospecha planteada con base en el principio de la carga dinámica de la prueba. El tribunal hizo caso omiso a los estándares probatorios ya que la discriminación en la relación de empleo por la dificultad de comprobar, la parte que afirma un motivo discriminatorio resultara suficiente con la acreditación de los hechos, por lo tanto es la parte demandada quien debe probar que la causa del despido es objetivo y ajeno a toda discriminación. Como consecuencia de lo expuesto, se llega a una resolución arbitraria ya que no constituye una aplicación razonada del derecho vigente a las circunstancias comprobadas en la causa.

Para arribar a una crítica constructiva, esta nota a fallo analizará la decisión del tribunal, los hechos y los argumentos que se tomaron para sentenciar. Por último se determinaran los conceptos nucleares de la sentencia y a su vez, servirán como argumento para la crítica de la autora.

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

La premisa fáctica se genera cuando la Sra. Graciela Edith Caminos acompañada de su letrado patrocinante Dr. Ernesto Scholtis inicia demanda laboral en contra del Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto. La accionante realizaba tareas como preceptora en la institución desde el día 05/03/2007 hasta el día 18/05/2009 fecha en el que fue despedida en razón de acto discriminatorio, fundado en su aparición televisiva en el programa “Operación Triunfo” del día domingo 10 de mayo de 2009, motivado en una relación afectiva que mantenía con Agustín A. Arguello –ex alumno de la institución demandada-. La relación

amorosa que estaban manteniendo fue manifestada por el Sr. Arguello, que es quien participaba en dicho programa. El día 11/05/2009 cuando asiste a prestar su debito laboral es llamada por los representantes legales del colegio para reprocharle su aparición en los medios televisivos y para indicarle las repercusiones negativas a la imagen de la institución en cuanto a su aparición en la TV. La mañana siguiente es llamada por la directora del Instituto, la Sra. Imelda Peralta y Vice directora la Sra. Sandra Gatti, quienes le informan de manera compulsiva que le daban una semana de licencia para poder tomar una decisión acerca de las repercusiones que lo sucedido había generado, pasado dicho plazo fue citada desde el colegio y le informaron que tenía dos opciones: conservar el cargo pero con otras funciones y horario que implicaba no tener contacto con los alumnos o una licencia con goce de haberes por tres meses con el compromiso de dejar firmada su renuncia anticipada, y en ambos ofrecimientos debía asumir el compromiso de no aparecer en los medios de comunicación; en dicha reunión siempre le dejaron en claro que la intención de la institución era que dejara de pertenecer a la misma, y al finalizar se le solicitó una respuesta si o si el día lunes 18/05/2009. La decisión de la parte actora fue no aceptar ninguna de las propuestas discriminatorias y denigrantes a su persona, la respuesta a la misma por parte de los directivos de la institución fue que recibiría por lo tanto un telegrama de despido. Pese a esto la parte demandada encuadro el despido como “despido sin causa”.

La demanda es interpuesta en la Sala cuarta de la Cámara del trabajo –Sec. N°8, resolución 200. Año: 2014. Tomo: 3. Folio: 614-630, constituida en sesión pública y oral ante un Tribunal Unipersonal, integrado por los Sres. Vocales, Dres. María del Carmen Maine, Henry Francisco Mischis y Mario Ricardo Pérez, bajo la presidencia de la primera de los nombrados. En dicha resolución el resultado de la votación por unanimidad, el Tribunal resuelve rechazar la demanda deducida por Graciela Edith Caminos en contra del Colegio Instituto Nuestra Señora de Loreto con costas por el orden causado, en el que peticionaba la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes. Luego se interpuso contra la resolución desfavorable de la Sala Cuarta del Trabajo, recurso de casación contra la sentencia N° 200/14 ante el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba 10/12/2015, el cual fue declarado inadmisibile con costas por su orden siguiendo el temperamento del a quo. Integrado y voto por unanimidad de los Dres. Luis Enrique Rubio, Carlos F. Garcia Allocco, M. Mercedes Blanc De Arabel. Por Ultimo contra la decisión del

Tribunal de Justicia de Córdoba se interpuso recurso extraordinario federal, la CSJN que procede a dictar sentencia favorable de la pretensión de la actora y a revocar la sentencia de Casación dictada por el Tribunal Superior de la Provincia de Córdoba, firmado por unanimidad por el Presidente de la Corte ROSENKRANTZ Carlos Fernando; MAQUEDA Juan Carlos; ROSATTI Horacio Daniel; HIGHTON Elena Inés; LORENZETTI Ricardo Luis. Resolución definitiva que da lugar a la queja y se revoca la sentencia apelada, con costas y que vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte un nuevo pronunciamiento.

III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia:

La Sala Cuarta del Trabajo, por unanimidad resuelve rechazar la demanda deducida por Graciela Edith Caminos en contra del Colegio Instituto Nuestra Señora de Loreto. Si bien entendió que el despido tuvo concomitancia con la aparición televisiva de la actora en la que se hizo pública su relación amorosa con el ex alumno, dijo que a su juicio es incompatible e inadecuada a las funciones que cumplía como preceptora por lo que habría constituido una justa causa de despido, pero que de todas formas el hecho de la rescisión no puede tildarse de discriminatoria, alegando que discriminar, importa seleccionar por exclusión y que además el art. 1 de la Ley 23.592 consigna que debe ser sobre ...”bases igualitarias...” por lo que entonces debe efectuarse un exámen comparativo, donde pueda compararse la situación de unos –los excluidos- respecto de otros –aquellos a quienes se concede o reconoce un derecho, y que en este caso no se demuestra que a sus compañeros en igualdad de circunstancias, se les habría permitido ejercer tal derecho, en base a esto aludió que, quien alega que tiene un derecho, debe a su vez demostrar también que de su parte cumplió con la totalidad de las obligaciones que le eran exigibles.

Por su parte el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, mediante recurso de casación, votó por unanimidad que el despido obedeció al incumplimiento de las obligaciones laborales en el desempeño de la función y que la voluntad de conservación del cargo revelada por la empleadora con modalidad distinta a la mantenida, como consecuencia del obrar contrario de la preceptora a las directivas, no fue aceptada por la misma, por esto el a quo rechaza el recurso de la actora diciendo que ésta alega discriminación prescindiendo de las circunstancias fácticas que rodearon el despido.

Por último mediante recurso extraordinario federal, la CSJN con voto unánime, hace lugar a la queja y al recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada, señalando que el Tribunal a quo prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora, es decir los medios de prueba ofrecidos por la misma, ello impone su descalificación como acto jurisdiccional válido en los términos de la doctrina de la arbitrariedad de sentencias. El tribunal a quo supone que el hecho de que el colegio hiciera una oferta de cambio de tareas bajo apercibimiento de rescindir el vínculo, descarta la existencia de un proceder discriminatorio, esa suposición es dogmática y deja sin tratar el agravio de la recurrente, ya que su aparición en un programa televisivo no puede conducir –ni directamente ni previa oferta de cambio de modalidad de tareas- a la rescisión de la relación laboral. El punto central era determinar si el despido pudo ser arbitrario en razón de la difusión de la relación sentimental. El a quo desconoce los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio en los términos de la Ley 23.592, que debe ser interpretada en consonancia con normas constitucionales tales como el art. 16 de la CN y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad.

Por último el a quo omitió ponderar que cualquier restricción del derecho de trabajar de un empleado motivado en aspectos de su vida privada que no guardan relación con las obligaciones del contrato de trabajo, puede configurar un acto discriminatorio. El señor Procurador Fiscal agrega que la Ley 23.592, art. 1 enumera algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo no son taxativas, no se agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley.

IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales:

a) Regulación en la legislación argentina: La CN en el artículo 16, estipula que todos los habitantes de la nación Argentina son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. En la reforma de 1994 se confirió rango constitucional a varios tratados y convenciones internacionales, estos tratados establecen normas que excluyen la discriminación negativa y los pactos incluyen normas que aseguran la igualdad entre las personas. También se encuentra consagrado en los arts. 17 y 81, Ley de Contrato de Trabajo. El art. 17 dispone que se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los

trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. El art. 81 reitera que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador. Grisolia (1999) afirma que “el interés protegido por el art. 81 L.C.T, no es específicamente económico sino moral. De él se desprende también que el trabajador no debe ser víctima de discriminación en el trabajo por meras antipatías personales u otros motivos arbitrarios ajenos a la prestación de servicio”.

b) Prueba en los actos discriminatorios: Resulta pertinente mencionar la carga probatoria, ya que en el caso en cuestión el a quo soslaya lo establecido en la jurisprudencia que establece parámetros para analizar un acto discriminatorio en el ámbito laboral, como en el caso “Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros c/ amparo”, y “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”, en la que se dejó sin efecto la sentencia apelada al considerar que el tribunal a quo no había respetado los criterios establecidos en la jurisprudencia del Alto Tribunal en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación, ya que ante la acreditación de hechos que a priori resultan indicativos de la existencia de actos discriminatorios, será el demandado quien deba probar que el acto tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. “Los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio en los términos de la Ley 23.592, debe ser interpretada en consonancia con las normas constitucionales concordantes” (Fallos: 308:647, Municipalidad de Laprida, considerando 8. Fallos: 339:290 “S., D.” y 348:3067, “Lloveras”).

c) Despido incausado como acto discriminatorio: Gatti (2015) afirma que “El despido sin causa definido por la doctrina, como el acto unilateral del empleador mediante el cual éste dispone la resolución del contrato, sin que medie un motivo legalmente atendible que legitime esa decisión rupturista” (p. 235), en el caso bajo análisis se vislumbra como media causa por parte del empleador fundado en motivos discriminatorios por basarse en la vida privada del trabajador. Para seguir dando fundamento a este despido discriminatorio bajo

análisis, según el voto del juez Rosenkrantz “la facultad de despedir sin causa reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio; 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 o que resulta ajena a toda discriminación y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que, de acuerdo a la prueba rendida, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio”. Además “se reconoce a la obligación de no discriminar, su carácter principal, al punto de concederle la jerarquía de norma de ius cogens, y principio de orden público nacional e internacional” (Revista Discriminación, selección de jurisprudencia y doctrina, 2011).

En las causas “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio público de abogados de la capital federal s/amparo, 2011” y “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A acción de amparo. 2011” la CSJN afirmó que la Ley 23.592 no resulta incompatible en el ámbito de derecho de trabajo ya que la discriminación no admite excepciones de tipo alguno y tampoco indica lo contrario la finalidad misma de la ley.

V. Postura de la autora:

Teniendo en cuenta los argumentos esbozados se puede ver con claridad la arbitrariedad al resolver del a quo, al soslayar las pruebas arrimadas al proceso y en consecuencia no analizarlas en consonancia con la legislación mencionada ut supra.

El sistema legal no impide al empleador poder ejercer con eficacia el despido sin brindar causa justificada, tal facultad encuadra dentro de los derechos con que cuenta el empresario en el marco de su organización y dirección, pero podría atribuirse el carácter de ilícito al ejercicio del poder extintivo unilateral e injustificado del empleador, argumentándose que se encontraría vulnerada la garantía constitucional de la protección contra el despido arbitrario, garantía reconocida en el primer párrafo del artículo 14 bis de la CN por lo que despedir sin causa, no puede encubrir un acto discriminatorio ya que la obligación de no discriminar se le concede la jerarquía de norma de ius cogens, y la omisión a esto acarrea arbitrariedad en la sentencia (Adolfo Nicolás Balbín, 2018).

Adhiero a lo expresado por Mario Elfman (2001) “si la ley antidiscriminatoria general no fuera aplicable a 'todos', sería discriminatoria. Salvo que la diferenciación fuese legítima, y ésta sólo podría ser legitimada si el tratamiento diferencial fuera más protector (igualador) que la ley general” (p. 253). En el caso en cuestión, el término discriminación debía ser interpretado de acuerdo a los hechos ocurridos en consonancia con la normativa constitucional y Tratados con jerarquía constitucional, si se hubiera analizado de acuerdo a la normativa vigente y los estándares fijados por la CSJN hubiera resultado fácil, lógico y legal una resolución, visto de esta forma se puede ver con claridad que se torna absurdo analizarlo desde “seleccionar por exclusión”, ya que la actora fue víctima de un acto discriminatorio sin necesidad de un exámen comparativo para saber si hay o no trato discriminatorio por el solo hecho de que la vida privada nada tiene que ver con los deberes laborales. Su derecho a elegir pareja, aun siendo éste del ámbito de su trabajo y que otros compañeros no hayan pasado por la misma situación, de todas formas no tiene influencia en su ámbito laboral, y sobre todo porque su pareja ya era un ex alumno del colegio cuando su relación fue ventilada públicamente, siendo incluso en el momento del hecho, mayor de edad.

Dicho esto al ofrecerle una modalidad distinta de trabajo a la que la actora venía manteniendo, se puede ver claramente el verdadero fundamento de su despido, que trató de encubrirlo en las facultades que la LCT ampara a los empleadores, despido sin causa, y a pesar de querer encuadrarla en esa figura normativa, en todo momento la parte demandada menciona motivos de despido como “supuesto incumplimiento de obligaciones del trabajador” y que el mismo a quo utiliza como fundamento de su decisión errónea. Por lo que entonces no sería un despido sin causa, sino con causa motivado en motivos discriminatorios prohibido por la Ley 23.592 cuya aplicación resulta razonable, y debe ser interpretada en consonancia con la CN y tratados con jerarquía constitucional. La norma contempla las acciones discriminatorias basadas en conductas, hábitos, sentimientos o creencias, características personales que integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja y por tal razón, reservadas al fuero personal, que deben quedar inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y los particulares.

“La discriminación, por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta y, por lo tanto, es harto

improbable que surja a de los términos de una notificación rescisoria” (Farrell, Ricardo Domingo e/ Libertad S.A. s/ despido). Las facultades de dirección del empleador deben ejercitarse con carácter funcional, y la actividad de la empresa no puede utilizarse como excusa para la anulación de derechos constitucionales. No implica desconocer la existencia de pautas éticas de conducta y deberes para quienes prestan servicios en el ámbito educativo, pero la definición de alcance de esos deberes en un caso concreto, le corresponde al Juez según las circunstancias probadas en la causa, labor que el Tribunal a quo no realizó correctamente.

VI. Conclusión:

Adhiero a las palabras de Balbín (2018) en que la existencia de potestades del empleador puede calificarse como poderes exorbitantes con que cuenta en nuestro derecho nacional. En esa línea, podemos encontrar el poder de variar ciertas condiciones del contrato de trabajo –aunque con ciertos límites legales–, el poder de aplicar sanciones disciplinarias al trabajador y, por sobre todo, el poder de extinguir en cualquier oportunidad a la relación laboral, sin mayores consecuencias que la obligación de pagar una indemnización. Estas facultades otorgadas al empleador pueden en algunas ocasiones atribuirles el carácter de ilícito al ejercicio del poder extintivo unilateral e injustificado del empleador. (Adolfo Nicolás Balbín, 2018).

También creo que los jueces deberían estar más capacitados en conocimiento e información de nuestra jurisprudencia que brinda competitividad a leyes o términos que puedan presentar confusión por vaguedad o ambigüedad, y así aplicar mas adecuadamente el derecho, teniendo en cuenta situaciones concretas para evitar abusos en el que puedan escudarse los empleadores alegando facultades que en muchas ocasiones se contraponen y resultan avasallantes de derechos y garantías fundamentales que protege la Constitución Nacional y Tratados con jerarquía constitucional. De todas formas nuestra constitución no define el despido ni cuando estamos en presencia de un despido arbitrario, por eso la importancia del poder interpretar los jueces la situación concreta y ser estudiosos de la doctrina y jurisprudencia que pueda regir al respecto. También quiero destacar lo importante que es que agreguen a la Ley de discriminación más explícitamente la ilicitud de la intromisión en la vida privada del trabajador que nada tenga que ver con la relación laboral,

por la cantidad de casos que existen controvertidos sobre este tema ya debería haber legislación al respecto con carácter de autosuficiente para que ya no haya confusión y discusión al establecer si hay o no discriminación, y en consecuencia se resolvería con mayor celeridad, evitando el daño moral y económico que le ocasiona al trabajador.

VII. Referencias:

- Adolfo Nicolás Balbín (2018). *Revista derechos en acción. El despido injustificado como instituto de control social*. <file:///C:/Users/Cipe30/Downloads/5667-Texto%20del%20art%C3%ADculo-14963-1-10-20180713.pdf>
- Constitución Nacional
- CSJN. “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A acción de amparo (2011)”
- CSJN. “Farrell, Ricardo Domingo e/ Libertad S.A. s/ despido. (2018)”
- CSJN. “Lloveras, Antonio Rodolfo c/ Administración Nacional de la Seguridad Social”. Fallo: 328:3067 (2005).
- CSJN. “Municipalidad de Laprida c/ Universidad de Buenos Aires- Facultad de ingeniería y medicina”. Fallo: 308:647 (1986).
- CSJN. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo” (2011).
- CSJN. “S., D. c/ Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/ sumarísimo”. Fallo: 339:290 (2016)
- CSJN.” Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” Fallo: 337:611 (2014)
- *Revista Discriminación selección de jurisprudencia y doctrina / Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Presidencia de la Nación / Sistema Argentino de información Jurídica / Versión septiembre (2011). Editorial: Dossier. Recuperado de: <http://www.sajj.gob.ar/docs-f/dossier-f/discriminacion.pdf>*
- Gatti, Ángel E. (2015) *Derecho del Trabajo. Manual de las relaciones individuales*. Buenos Aires: Ediciones B de F.
- Grisolia, Julio Armando (1999), *Derecho del trabajo y la seguridad social*.
- Ley 20.744 de contrato de Trabajo
- Ley 23.592 de actos discriminatorios
- Mario Elfman (2001). *La responsabilidad del empleador por el despido discriminatorio*, en *Revista de Derecho Laboral 2000-1*”.
- Viviana Mariel Dobarro (2017) *El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral*. Editorial: Dossier. Recuperado de: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-080-DOBARRO.pdf>