



Aplicación por la Corte Suprema de Justicia de la Nación de la ley 23.592 en despidos discriminatorios

Autora: María Cecilia Campisi

DNI: 30408774

Tutora Experta: Dra. Vanesa Descalzo

Trabajo final de graduación

Modalidad: Modelo de Caso

Carrera: Abogacía

Universidad Siglo 21

24/06/2022

Sumario: I.- Introducción. II.- Plataforma fáctica, historia del proceso y sentencia de la CSJN. III.- Análisis de la Ratio Decidendi. IV.- Doctrina, jurisprudencia y legislación. a.- Aplicación de la ley 23592 en actos de despido. b.- Jurisprudencia relativa a la aplicación de la ley 23.592. V.- Postura de la autora. VI.- Conclusión.

I.- Introducción

La discriminación hacia los trabajadores es un fenómeno cuyas consecuencias jurídicas son el eje central del presente trabajo. Podemos definir a la misma utilizando las palabras del Convenio N.º: 111 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT). El mismo en su artículo 1, inciso a, establece que el término comprende “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. De esta manera, queda claro que los Estados miembros de la Organización suscribiente se comprometen a afianzar la jurisprudencia local en torno a evitar el desarrollo, proliferación y/o fomento a la consecución de dichas prácticas para con el sujeto trabajador. En Argentina, este convenio se encuentra refrendado en parte por las leyes N.º 23592, relativa a los actos discriminatorios (aplicable al ámbito laboral), y N.º 17677, que ratifica el documento celebrado en sede de la OIT el año 1968.

Nótese que el criterio de no discriminación es una apreciación que desde la legislación aparece en el siglo pasado y que no es una temática novedosa. Ergo corresponde adecuar sus planteamientos a situaciones que se pueden presentar en la actualidad. Así plantemos el desarrollo de una nota a fallo en base a lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en los autos: “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”. Esta reciente jurisprudencia del máximo tribunal argentino resulta de interés para su análisis debido a lo enriquecedor que llega a ser la apreciación de la Corte en el caso concreto, ya que identifica algunos de los límites en el ejercicio de la facultad del empleador para despedir sin justa causa a un trabajador dependiente. Esto implica determinar cuándo es viable el despido directo injustificado y cuando, debido a

la existencia de una situación de discriminación, puede descalificarse el acto extintivo y reincorporar al trabajador a su puesto.

De igual manera resulta relevante su análisis debido a los bienes jurídicamente protegidos de la trabajadora que se ven comprometidos. Su dignidad humana, el respeto a su vida íntima, su honor e integridad psicofísica se ven afectados por la extinción del contrato de trabajo dispuesto por la patronal, lo cual trae aparejado una serie de daños morales y materiales que no se encuentran satisfechos por las indemnizaciones estipuladas por la ley de contrato de trabajo (Ley 20744). Por ello, resulta imprescindible estudiar este caso para contribuir con la doctrina, ya que, en el texto del mismo, en conjunto con el dictamen del procurador general, se dejan ver una serie de argumentos para determinar que norma aplicar para hacer frente a esta insuficiencia indemnizatoria que afecta al trabajador.

Expuesto lo que antecede debemos adentrarnos en el análisis de la problemática jurídica presente en esta causa. Así, se logra apreciar que en el caso impera un problema jurídico de relevancia, donde la CSJN a través de su argumentación debe disolver el conflicto presente entre dos normas, una perteneciente al sistema del derecho laboral y otra ajena al mismo. Así se manifiesta en el caso este tipo de indeterminación en cuanto el máximo tribunal de la nación debe escoger entre respetar la decisión extintiva del empleador en cuanto hizo caso a todas las consecuencias legales que la ley de contrato de trabajo N.º 20744 indica (Art. 245), o si por el contrario debe enmarcarse el despido como un acto discriminatorio en los términos del artículo 1 de la ley N.º 23592.

A continuación, se comentarán los hechos rendidos en la causa, el bagaje procesal de la misma, haciendo especial expresión de la sentencia de la Corte con sus correspondientes argumentos. Paso seguido expondremos la doctrina, jurisprudencia y legislación pertinente para fundamentar una postura original de autor a los fines de cumplimentar un breve aporte a la doctrina del derecho laboral.

II.- Plataforma fáctica, historia del proceso y sentencia de la CSJN

En el fallo analizado se puede observar la existencia de una relación de trabajo confirmada por ambas partes. Desde el polo obrero encontramos a la Sra. Caminos,

Graciela Edith, mientras que en el rol de la empleadora se emplaza el Colegio Nuestra Señora de Loreto. Este vínculo laboral se extinguió por decisión unilateral del empleador en base a una serie de motivos radicados en incumplimientos de parte de la trabajadora de diversos deberes a su cargo. Entre estos se puede encontrar el hecho alegado por la institución de que la trabajadora no mantenía un correcto trato para con el alumnado, siendo este totalmente contrario al que debería tener una preceptora. Alega que fue muy permisiva para con los menores de edad que allí estudiaban, llegando a tornarse su vínculo con los mismos bajo una aparente relación simétrica. Lejos de tener el aspecto asimétrico que una posición de contralor debe tener para con los alumnos que están siendo educados tanto por los profesores como por el resto del personal del colegio.

La empleada, por su parte, alegó que el distracto fue discriminatorio porque el real motivo de desvinculación fue su aparición en un programa de televisión. En el mismo se mostró como pareja de un ex alumno del colegio y que desde ese momento su destino en la institución estaba ceñido a la extinción del vínculo. Relata que el despido no hizo más que invadir la esfera íntima de su vida privada que nada obsta para la prosecución de sus deberes dentro de la institución. Alegó que el hecho de que tenga una pareja que egresó de dicho colegio no implica que durante su jornada laboral ella realice actos prohibidos a su función y que mucho menos afectarían los intereses de los educadores y educados.

Ante esta situación la trabajadora inicia acciones legales en torno a solicitar la reinstalación en el puesto de trabajo, acompañando formal solicitud de que se le indemnice el daño moral y material por obrar discriminatorio por parte de la empleadora. Ante esta solicitud la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo de Córdoba decidió convalidar el despido practicado en cuanto no existió un trato discriminatorio realizando una maniobra de comparación entre la actora y otros dependientes del colegio. Siendo que a ninguno de los mismos se le había permitido este tipo de actuaciones y que al no hacerlo no implicaba un trato desigual para con su persona. Frente a esta decisión la trabajadora invocó recurso de casación el cual fue denegado. No obstante, esta realiza solicitud de recurso extraordinario federal al cual el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba deniega y llega a la Corte Suprema de Justicia mediante queja por recurso denegado.

La CSJN revoca la sentencia impugnada ordenando se descalifique a las intervenciones de la Cámara y del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, convalidando el pedido de la actora.

III.- Análisis de la Ratio Decidendi

Para exponer los argumentos centrales que la CSJN tuvo a la hora de brindar resolución al caso debemos aclarar que se encuentran exteriorizados en el voto del Dr. Rosenkrantz y en el dictamen del Procurador Fiscal, al cual los demás miembros del tribunal hicieron mención por su bastedad y en razón de brevedad.

Dicho esto, podemos apreciar que en primer lugar la Corte indica que el despido resultó injustificado en base a que el empleador se defiende respecto a la causal de despido discriminatorio con la exposición de una oferta de cambio de puesto laboral con apercibimiento de rescindir el vínculo laboral. Esto, conforme se menciona en el fallo, no resulta un razonamiento adecuado al caso concreto. La línea argumental planteada implica que esa apreciación por parte del tribunal a quo escinde al empleador de demostrar la discriminación a prima facie considerada. Lo único que comprueba es que existió una intención de proseguir la relación, pero en distinta modalidad debido a la aparición pública de la trabajadora con su pareja.

En segundo lugar, establece que, si bien existe la potestad Constitucional -receptada en la ley de contrato de trabajo- de despedir a un trabajador, esta no debe entenderse a la ligera debido a que reconoce límites impuestos por distintas normas del ordenamiento jurídico en general. Así es que encuentra adecuada la proposición de la actora respecto a que el despido es discriminatorio y debe aplicarse la ley 23.592 con sus correspondientes indemnizaciones por el daño acaecido en el distracto. La Corte en este punto critica a las sentencias anteriores en cuanto realizaron una interpretación nociva para el trabajador. Esto debido a que consideraron que solo existe discriminación sí, de un análisis comparativo entre trabajadores dentro del mismo emprendimiento, surge que el trato fue dispensado con anterioridad a otro operario y a la actora no. De esta manera debería haberse ignorado o no reprochado a otro empleado si fuese de público conocimiento su relación de pareja con un ex alumno. Tal cuestión resulta inadecuada

para tratar el asunto porque no se necesita comprobar casos anexos para determinar si un trabajador -individualmente considerado- es discriminado por el empleador en base a algún aspecto personalísimo de este. Viéndose, dicho sea de paso, afectado el derecho a no ser invadido en su intimidad por la patronal.

Por último, en tercer orden de ideas, la Corte determina que la mera mención de diversos y aparentes motivos para fundar el distracto no llega a ser argumento suficiente para desestimar el indicio de discriminación planteado por la actora. La misma había comprobado que el despido se realizó de forma contemporánea a su exhibición pública en televisión, situación que puso en cabeza de la demandada la carga de desvirtuar dicha acusación razonable.

En este caso se observa que la conjugación de los argumentos de la CSJN llega para desbaratar la indeterminación del derecho obrante en autos. El problema de relevancia se decanta entonces a la aplicación de una norma ajena al derecho laboral -ley 23592- pero que se erige como la resolución adecuada al caso. Esto porque sopesan los bienes jurídicos comprometidos y se desplaza la facultad del empleador por invadir derechos personalísimos del trabajador, tornándose indispensable utilizar la norma ya que impide la realización de dichas actuaciones y que le asigna una consecuencia indemnizatoria a tal efecto. Cabe mencionar que, no obstante aplicar esta ley, las indemnizaciones por despido injustificado se suman a las derivadas del daño acaecido por la discriminación.

IV.- Doctrina, jurisprudencia y legislación.

a.- Aplicación de la ley 23592 en actos de despido.

Con la reforma constitucional del año 1994 se ha producido un fenómeno muy importante para la temática de los derechos fundamentales del ser humano. Esto, en palabras de la doctrina, se concreta a través de una expansión del plexo axiológico de la parte orgánica de la carta magna con la introducción de los tratados internacionales de derechos humanos a la jerarquía máxima de normas (Bidart Campos, 2013). Al respecto de la regulación normativa antidiscriminatoria y tendiente a la igualdad de las personas, es prolífica esta legislación constitucional. Podemos apreciar postulados afines, por

ejemplo, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 2), Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2, 7 y 23), Convención sobre los Derechos del Niño, (art. 2), entre otros.

Para el abordaje del presente trabajo, sin restarle importancia a los demás tratados, resulta de especial interés la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer. La misma afirma en su artículo primero que, a todos los efectos de la norma, la expresión "discriminación contra la mujer" denota todo acontecimiento que implique distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, entre otros. Este apartado merece un análisis más extensivo, debido a que se puede reconocer en su diagramación lógica, tres etapas en donde puede recaer la discriminación. Dichas etapas – o estadios- se refieren al concreto estado en el cual se encuentra el derecho comprometido a través de un acto considerado como “discriminatorio”. Así, se pueden identificar tres: La etapa del reconocimiento, donde el derecho menoscabado o anulado se encuentra en proceso de ser admitido mediante una norma formal; La etapa del goce, donde las operaciones discriminatorias se dan como medio para coartar la efectiva satisfacción de una necesidad reconocida a la mujer, de la cual se presume digna *per se*; La tercera, en donde se manifiesta el acto segregacionista al impedir el correcto ejercicio de los derechos cuando existen mecanismos legales tendientes a reestablecer el goce o reconocimiento de los mismos, impidiendo, por ejemplo, vías de acción legal a la mujer (Facio, 2009).

A efecto de repudiar las prácticas discriminatorias -así como a todo acto que vulnere el contenido proveniente del bloque de constitucionalidad federal-, conforme al artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, todos los Estados partes deben respetar los derechos y libertades reconocidos, así como a garantizar el pleno ejercicio a toda persona sujeta a su jurisdicción (Bidart Campos, 2013). Para ello es que se promueve la celebración de normas internas donde cada uno de los países suscribientes brinden soluciones en caso de la vulneración de dichas prerrogativas (Hitters, 2009). Por ello podemos afirmar que, en el derecho argentino, no solo se produjo una ampliación de derechos humanos, sino que además operó un cambio de paradigma: El ordenamiento interno recibe de forma directa un fuerte impacto desde el ámbito internacional, debiendo

armonizarse toda normativa local en pos de adaptarse a los panoramas aceptados tras la suscripción de los convenios citados por el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional (Loianno, 2015).

Conforme a lo expuesto, respecto a las actuaciones discriminatorias en general, se pueden apreciar ciertas normas argentinas que buscan hacer efectivas estas cláusulas internacionales que protegen de las mismas a todo ser humano. La ley 23.592 es una de ellas y pretende positivizar en el derecho argentino el repudio a toda práctica que implique desconocer los derechos y deberes en las personas, habidos por la Constitución, en un plano de igualdad y sin distinciones arbitrarias (Palacio de Caeiro, 2021). Aplicada al ámbito laboral, podemos afirmar que esta norma no presenta ningún elemento suficiente, a pesar de no estar destinada específicamente a tal efecto, que permita interpretar que no está llamada a descalificar actos de despido teñidos de características discriminatorias (Grisolía, 2016). La doctrina sostiene que, incluso en el hipotético caso de que se la considere no perteneciente ni efectiva en el derecho del trabajo, el hecho de no aplicarla en un caso concreto junto con sus consecuencias a un distracto laboral (nulidad del acto y reparación de los daños), es de por sí un acontecimiento (valga la redundancia) discriminatorio y de forma ostensible, ya que se estaría segregando a los operarios de los beneficios ínsitos en el espíritu de la norma (Alvarez, 2008).

Por último, es menester aclarar que existen doctrinarios que no avalan la aplicación de esta norma a las situaciones de despido ya que consideran que se encuentra absorbida por la figura del despido injustificado. Según esta postura, la repulsión que el ordenamiento jurídico trae aparejado para los actos de despido discriminatorio no es más que las previstas en la ley específicamente laboral (Ley 20744, 23551, 25323, entre otras) la cual ya designa una serie de consecuencias formalmente admitidas cuando no exista causa justificada para la desvinculación (indemnizaciones tarifadas) (Rodríguez Mancini, 2007).

b.- Jurisprudencia relativa a la aplicación de la ley 23.592.

En la jurisprudencia se puede apreciar ciertos fallos que aplicaron la ley 23.592 en casos de despidos discriminatorios, sea declarando nulo el acto de extinción del

contrato de trabajo y/o condenando a los empleadores a resarcir los daños causados conforme lo establece el artículo 1 de dicha norma. El primer caso que traemos a colación para demostrar esto es la sentencia dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala X en la causa "Muñoz Carballo Alejandra Noelia c/Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. UTE s/juicio sumarísimo" . Aquí el tribunal encontró que la ley de actos discriminatorios 23.592 es plenamente aplicable a la relación laboral en cuanto a toda persona se le garantiza por medio de la Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos la igualdad real o de oportunidades. Por otro lado, en este caso de despido en particular, encontraron al obrar del empleador discriminatorio por lo que correspondía utilizar la norma para descalificar el acto y restituir al trabajador a su puesto de trabajo. Aquí los juzgadores dejaron en claro que esto debe articularse, de forma necesaria, con lo estipulado en los convenios de la OIT.

La CSJN en el fallo “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, afirmó que, sin lugar a dudas, la ley federal 23.592 no es extraña a los distractos laborales. Consagraron en este fragmento de jurisprudencia que dicha norma no solo reglamenta directamente un principio constitucional (art. 16 CN) de igualdad, sino que además debe ser entendida como un ejemplo de la exigencia internacional de que cada Estado parte realice acciones positivas tendientes a evitar la discriminación. Lo cual, desde otro punto de vista, también alcanza a las interpretaciones que de ella hagan los tribunales locales.

Detectada ya la aplicabilidad de la ley mencionada en los casos de despido por causales discriminatorias, se puede apreciar en otros fallos los alcances de la incursión de los juzgados en su utilización. Un ejemplo de ello está sentado en el caso “Cejas Adrian Enrique c/ FATE SA s/ juicio sumarísimo” sentenciado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala X. Aquí la Cámara descalificó el despido practicado por la patronal debido a motivos políticos, condenando la misma a reinstaurar al operario en su puesto laboral y a pagar los salarios caídos. Determinando, en consecuencia, que si esta desobedecía la medida ordenada debía abonar toda indemnización habida por ley para el despido arbitrario más las reparaciones por daño moral derivadas del artículo 1 de la ley 23.592.

Esta postura de la Sala X debe cotejarse con el sentido que se le da a la aplicación de la normativa antidiscriminatoria en acontecimientos de extinción de la relación laboral. Para la sala VIII de la misma Cámara Nacional de Apelaciones laborales, conforme surge del fallo dictado en la causa “Albarracín, Carla Jéssica c/Administración Nacional de la Seguridad Social s/Juicio Sumarísimo”, debe aclararse siempre que se utilicen estos fundamentos, que dicha decisión no implica que el trabajador en el futuro no pueda ser despedido sin causa o que se le brinde a la relación un carácter -que le es ajeno por ser privada y que no exista inviolabilidad del puesto- de estabilidad absoluta. El solo hecho de aplicar la ley 23.592 es a los fines de desacreditar el acto por lo ilícito que resulta y por las consecuencias en el operario, mas no implica mantener de forma forzada la relación, en cuyo caso, de ser necesario, debería optarse por rescindirla y promover la indemnización agravada de dicho distracto.

V.- Postura de la autora

Partiendo desde las bases de la supremacía constitucional, con todo lo que ello implica, es preciso fundar en este análisis personal sobre la causa “Caminos” en cuanto a las temáticas abordadas en el mismo que se encuentran dentro del plexo normativo de la Carta Magna. Así, es claro el desarrollo de la CSJN, cuyos magistrados afirman que la temática de la no discriminación debe reconocer sus raíces en la normativa internacional de derechos humanos constitucionalizada en el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional. Al hacer esto no dejan dudas respecto a que un despido puede llegar a erigirse como una conducta discriminatoria y que el ordenamiento jurídico, así como la interpretación que del mismo hagan los jueces, reprocha en todos sus sentidos.

En primer lugar, podemos apreciar que es correcta la aseveración de la Corte en cuanto de la plataforma fáctica del caso surge un indicio suficiente de discriminación en cuanto a la trabajadora se la desvinculó de forma paralela a su exhibición en un programa televisivo con su pareja sentimental. Dato que llegó al máximo tribunal firme y sin discusión por parte de los litigantes. De allí es que debe articularse en cabeza del empleador una inversión de carga probatoria para que este logre desacreditar que el distracto no obedeció a motivos violatorios a lo establecido en el artículo 1 de la ley 23.592. De forma clara, los votantes del tribunal afirmaron que al no encontrarse

desbaratado dicha tarea indiciaria de la trabajadora es que corresponde descalificar el acto. Decisión que comparto en cuanto protege al trabajador en este tipo de casos donde la labor probatoria que debe rendir se torna imposible o de muy difícil producción, y no es sino el empleador quien debe aportar elementos de certeza para acreditar su falta de responsabilidad o la sujeción a otra causal extintiva. Aquí se puede observar que el fallo viene a desentrañar y a descalificar todas las conductas de la empleadora en virtud de sus propios actos, que conforme a lo expuesto por la doctrina citada, hace merecedor de la descalificación del despido como acto válido, abriendo las puertas a la reinstalación y/o indemnización de las prácticas denigrantes a los trabajadores.

Desde una segunda línea de ideas, concuerdo con el fallo en cuanto logra demostrar el sentido mismo de la ley 23.592, la cual busca la ineficacia de los actos jurídicos que impliquen discriminación. No puede aceptarse la medida si en nuestro país se pregonan el hecho de no hacer distinciones en bases subjetivas de las personas, lo que en este caso se trasluce con el carácter íntimo -aunque de público conocimiento sea- de la relación sentimental de la trabajadora. Este trato no hace más que ratificar la violación a uno de sus derechos fundamentales, segregándola de su puesto laboral y estigmatizando su imagen en el entorno donde desarrollaba sus tareas.

Por último, y, en tercer lugar, considero que la actitud de la corte al resolver el problema de relevancia decantándose por la norma citada en lugar de dar un tratamiento ordinario en base a la ley de contrato de trabajo, es una actitud apropiada en el caso concreto porque de no hacerlo dejaría remanentes indemnizatorios sin aplicar. La solución inversa solo habría generado indemnizaciones por ley y no agravaría la situación conforme al artículo 1 de la ley 23592. Por otro lado, al resolver de la manera que lo hizo, la CSJN evitó negar la vía legal a la actora. Lo cual sería, sin lugar a dudas, una restricción al ejercicio de los derechos de la misma en los términos del artículo 1 de la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer.

VI.- Conclusión.

El tratamiento que la Corte Suprema le dio a este caso merece ser erigido como una pieza jurisprudencial que reivindica la aplicación de la ley 23.592 en los despidos

discriminatorios dentro de nuestro país. Esto resulta imprescindible para lograr una armonía entre la Constitución Nacional, los tratados internacionales de derechos humanos y las normas protectorias del trabajador.

En este fallo se logra entrever que la vida privada de una trabajadora, por más pública y notoria que termine siendo, no debe ser motivo suficiente para prácticas tales como cambio de puesto laboral, reducción de jornadas o despido -como ocurrió en la situación planteada por la actora-. Garantizar la estabilidad del trabajador, que en el ámbito privado no es más que una estabilidad impropia, conlleva necesariamente a velar porque este no sea segregado en su lugar de trabajo o desvinculado del mismo por razonamientos meramente subjetivos.

La Corte en su fallo ha enfatizado en esto incluso pregonando las metodologías aceptables en cuanto a la prueba en el caso concreto, debiendo el trabajador demostrar un indicio de discriminación, sin necesidad de un trato equiparable a otro operario dentro del mismo establecimiento. Lo cual abre un abanico importante de causales que puedan adaptarse a lo estipulado por la ley 23.592, teniendo como panorama la cantidad de conductas privadas del trabajador que puedan llegar a ser contradictorias con mandatos morales y/o creencias del empleador discriminador.

Listado de bibliografía

Álvarez, E. (2008). Reflexiones acerca del despido por discriminación. *Revista de Derecho Laboral. Tomo: 2008 - 2 - Discriminación y violencia laboral - I*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Bidart Campos, G. J. (2013). *Manual de la constitución reformada. Tomo 1*. Buenos Aires: Ediar.

Facio, A. (2018). El derecho a la no discriminación. *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*, pp. 11-25. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos

Grisolía, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

- Hitters, J. C. (2009). Control de Constitucionalidad y Control de Convencionalidad. Comparación (Criterios fijados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos). *Estudios Constitucionales*, no. 2, pp. 109-128. Santiago de Chile: Centro de Estudios Constitucionales de Chile.
- Loianno, A (2015). La regla de convencionalidad en el Código Civil y Comercial de la Nación. Paradigmas convencionales y adecuación de la ley civil. *Revista de Derecho Público 2015-2: El Derecho Público y el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación-II*, pp. 11-38. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni
- Palacio de Caeiro, S. B. (2021). *Mujeres y sus derechos en Argentina*. Buenos Aires: La Ley.
- Rodríguez Mancini, J. (2007). La Discriminación y el contrato de trabajo. *Suplemento La Ley*, pp. 134. Buenos Aires: La Ley.

Listado de jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VIII, “Albarracín, Carla Jéssica c/Administración Nacional de la Seguridad Social s/Juicio Sumarísimo”.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala X, “Muñoz Carballo Alejandra Noelia c/Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. UTE s/juicio sumarísimo”.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala X “Cejas Adrian Enrique c/ FATE SA s/ juicio sumarísimo”.