



**“LA VALORACION DE LA PRUEBA EN LOS CASOS DE
DESPIDO DISCRIMINATORIO. TUTELA DEL ACTIVISTA
SINDICAL”**

Carrera: Abogacía

Alumno: Díaz Marco Darío

Legajo: VABG86154

DNI: 27400432

Tutor: Dr. Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a Fallo

Tema elegido: Derecho Laboral

Tribunal: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION

**Fallo: FONTANA, EDITH FABIANA C/ CIBIE ARGENTINA S.A. S/
JUICIO SUMARISIMO**

Fecha: 08/04/2021

Expediente N°: 20925/2015

SUMARIO

Sumario: I. Introducción – II. Cuestiones procesales: a) Premisa fáctica – b) Historia procesal – c) Decisión del tribunal – III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusión – VII. Listado de referencias bibliográficas

I-INTRODUCCION

En el presente trabajo abordare el análisis del fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, caratulado “FONTANA, EDITH FABIANA C/ CIBIE ARGENTINA S.A. S/ JUICIO SUMARISIMO” Fallos N° 344:527, del 08/04/2021. La relevancia de este análisis gira en torno a la valoración de las pruebas en casos de despidos discriminatorios.

Podemos ver a través de los años como los jueces fueron apartándose del principio general del Art. 377 del CPCCN, en casos de este tipo de despidos, resultando en un desplazamiento del onus probandi hacia la parte demandada. Para que esto ocurra, el actor debe aportar indicios concretos de los actos discriminatorios, indicios que tomarían más fuerza en los casos que la accionada no pueda justificar motivo del distracto, pero con esto corremos un gran peligro, el de llegar a considerar que todo despido que no esté motivado en una justa causa, sería discriminatorio.

No es lo que sucedió en el citado Fallo, ya que la empresa presento prueba objetiva de problemas económicos, que eran ajenos a toda discriminación, por lo que la demandada apporto de manera correcta la justificación del distracto. Por otra parte, los indicios en los que se valía la actora para reclamar el trato discriminatorio daban cuenta que ella se desempeñaba como una activista sindical o delegada de hecho, actividad que no cuenta con tutela jurídica según la ley N° 23551. La actora apelo fallo de primera instancia. La CNAT dio lugar al reclamo, pero no tuvo en cuenta la prueba aportada por la accionada y considero que los indicios aportados por la actora eran suficientes para concluir que hubo un despido discriminatorio por lo que lo declaro nulo, lo que me lleva a considerar de una gran relevancia analizar el por qué la Cámara, de acuerdo a las reglas de la sana critica, desestimo la prueba oportunamente presentada por la parte accionada, lo cual resulto en una sentencia claramente arbitraria que vulnero el derecho a defensa del Art. 18 de la CN, dejándonos la interrogante si estaría claro el estándar de prueba para estos caos.

La parte demandada interpuso recurso extraordinario, aceptado luego mediante la queja por la CSJN.

II-ASPECTOS PROCESALES

a-Premisa Fáctica

La Sra. EDITH FABIANA FONTANA se desempeñaba laboralmente en Cibie Argentina S.A, ex Valeo. La misma fue despedida el 4 de octubre de 2014 junto a 34 compañeros en el marco de un procedimiento preventivo de crisis, iniciado por la empresa el 17/06/2014, quien ya venía con conflictos desde el año 2013. En ese año decide despedir a varios empleados, entre ellos la Sra. Fontana, pero debido a medidas de fuerza realizadas por los trabajadores y la intervención del ministerio de trabajo, la empresa dejó sin efecto dichos despidos. En 2014 Cibie comenzó con la suspensión de personal, inicio procedimiento preventivo, para luego despedir a los 35 empleados en base al art 247 de la LCT. La Sra. Fontana dijo que los trabajadores despedidos en 2014 coincidieron con los que estuvieron activos en las medidas de fuerza de 2013, y que a partir de ese momento la empresa comenzó una persecución sindical sobre ellos. Por esto entendió, que su despido fue discriminatorio, ya que se consideraba una activista sindical y merecía un trato parecido al de los representantes gremiales, solicito la nulidad del despido y su reinstalación laboral.

Cibie SA, en su contestación dijo que la Sra. Fontana no era delegada sindical ni contaba con la protección que ameritaba ese cargo, que el establecimiento ya contaba con un cuerpo de delegados elegidos debidamente por los trabajadores, además, aclaro la demandada, que todos los empleados participaron de las medidas de fuerzas del 2013.

De esta manera, Cibie, expone que la desvinculación fue motivada por la grave crisis derivada de la caída del mercado automotriz, lo que provoco, en 2014, perdidas por un 50%, en relación al año 2013 demostrada por medio de pericia contable, dando cuenta que las dificultades económicas eran reales.

b-Historia Procesal

La actora presenta acción sumarísima con el fin de obtener un pronunciamiento judicial, que declare la nulidad del despido. El juez de primera

instancia, considero que no se probó la condición alegada por la actora, considerando que el despido se había realizado por la causal invocada por la empresa.

La Sra. Fontana interpone recurso de apelación. Sobre esto, la sala VI de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, realizó una evaluación diferente, sostuvo que los elementos probatorios aportados a la causa, por parte de la actora, brindaban indicios suficientes para demostrar que hubo un despido discriminatorio, por lo que declaró nulo el distracto, ordeno su reincorporación y el pago de daño moral.

La demandada interpuso recurso extraordinario, el que fue rechazado, para luego interponer recurso de queja, al cual se hizo lugar. La CSJN entendió que la Cámara no trató los argumentos invocados por Cibie. Esto implicaba una arbitrariedad que descalificaba la sentencia. Por lo tanto, deja sin efecto el fallo apelado que declaró la nulidad del despido.

La CSJN envió los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento. La Sala VII de la CNAT, en revisión de las pruebas aportadas, falla a favor de la demandada.

c-Decisión del Tribunal

Que, si bien las impugnaciones remiten al examen de cuestiones de índole fáctica, probatoria y de derecho común, la Corte reconoció excepción al principio, del art. 14 de la ley n° 48, basándose en la doctrina de la arbitrariedad, por lo que el a quo omitió la evaluación de la causa de despido invocada por Cibie, vulnerando la garantía de defensa, establecido en el art. 18 de la CN. Por esto la CSJN dejó sin efecto la sentencia apelada y envió los autos a tribunal de origen para que se dicte nuevo pronunciamiento.

III-RATIO DECIDENDI

La CSJN entendió que la CNAT aplicó el estándar probatorio para casos de discriminación, fijado por la CSJN, en los fallos “Pellicori”, “Sisneros” y “Varela”, y según dicho estándar la existencia del motivo discriminatorio se tendrá por probada, si el interesado demuestra de manera 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, la Sala VI de la CNAT consideró que las declaraciones aportadas a la causa sobre la participación de la actora en acciones colectivas, fueron suficientes para considerar el despido como discriminatorio por su actividad gremial, afirmando que los elementos reunidos permiten tener un haz de indicios que dejan presumir que la actora fue víctima de discriminación.

La Corte considero que las impugnaciones obedecían a cuestiones de índole fáctica, probatoria y de derecho común, pero entendiendo que la omisión realizada por la Sala VI de la CNAT sobre el planteo oportunamente realizado por la demandada, para una adecuada solución del pleito, vulneraba la garantía de defensa, reconoció la excepción al principio de Art 14 de la ley 48, haciendo lugar a la queja y declaro admisible el recurso extraordinario planteado por Cibie SA.

La Corte en fallo dividido revoco la sentencia de Cámara. La mayoría del tribunal (Rosenkrantz, Highton, Lorenzetti y Maqueda), entendieron que la Cámara había tenido por acreditado el caso a prima facie, pero no tuvo en cuenta la defensa del demandado, omitiendo la causa de despido invocada, implicando una arbitrariedad que descalifica la sentencia como tal.

El juez Maqueda formo parte de la mayoría, pero escribió un voto propio, ya que no estaba de acuerdo con la descripción de la defensa de la parte demandada que realizaron Rosenkrantz, Highton, Lorenzetti, la cual reza “Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere”, mientras que Maqueda dijo, “corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa una motivación objetiva y razonable ajena a toda discriminación”.

El Juez Rosatti, en disidencia, entendió que debía declararse inadmisibile el recurso ya que se basaba en cuestiones de hecho, prueba y derecho común, ajenas a la instancia extraordinaria, y que no se identificó adecuadamente qué defensas no habían sido tenidas en cuenta por la Cámara, en tanto los indicios tenidos en cuenta para acreditar el caso prima facie fueron correctamente referenciados.

Se realizó envío a la cámara del trabajo para que analice la defensa efectuada por la demandada. El tribunal de la Sala VII realizo el análisis de la pericia contable, confirmando que, en el año 2014, la empresa había sufrido una pérdida del 50%, en relación al año 2013, lo que demostraba una verdadera crisis económica. En

base a esto, la Sala VII entendió que el despido no obedeció a razones discriminatorias, sino que fue consecuencia de las dificultades económicas por las que atravesaba la empresa.

IV– DESCRIPCION DEL ANALISIS CONCEPTUAL: ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

La ley 23.592 fue sancionada el 23/08/1988, estableciendo la base del despido, actualmente llamado, "discriminatorio". Tuvieron que pasar más de veinte años para que la CS dijera que corresponde descartar la pretendida inaplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo, ya que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario, (Mansilla 2021). Las numerosas normas que prohíben la discriminación como las de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 17, 81, 172 y cc.), de la Ley de Asociaciones Gremiales (art. 47 y cc.) de la Ley de Teletrabajo (art. 3°) se vieron afectadas en forma transversal por esta ley.

Debemos tener presente que no toda discriminación tiene necesariamente una connotación negativa ni resulta en consecuencia reprochable para la ley, sino solamente cuando arbitrariamente se excluye a una persona o grupo de personas del goce de un derecho dándoles así un trato de inferioridad por motivos que pueden ser raciales, religiosos, étnicos, políticos, entre otros.

Por esto debemos tener en claro a que nos referimos cuando hablamos de discriminación. Como primer acercamiento, la Real Academia Española define al verbo "discriminar" con dos acepciones distintas. Una como seleccionar excluyendo, y otra como dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc. En un principio, el término "discriminar" se utilizaba para hacer referencia a una mera distinción, a una clasificación. Se discrimina todo el tiempo, sin que constituya un ilícito. Hoy en día, se suele usar el término "discriminación" cuando se trata distinto con un fundamento arbitrario o peyorativo, pero dicha actitud no sería arbitraria, ilícita ni peyorativa, siempre que se base en la idoneidad requerida y no en las condiciones particulares del postulante que no tengan que ver con la realización de su tarea laboral, (D´Albuquerque 2016)

En su momento la ley 25.013 (después derogada en el punto) que en su art. 11 disponía: "Será considerado despido discriminatorio el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial. En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal...", durante la

vigencia del art. 11, tanto los doctrinarios, como la jurisprudencia, criticaron la justicia de la solución, pues no consideraba que la prueba del hecho era realmente difícil o imposible, (González Rosi 2018). Son indiscutibles las dificultades probatorias en casos de discriminación, ya que el motivo real del acto, suele estar en la mente del autor.

Por esto la CSJN, en el fallo en análisis, destaca el estándar probatorio establecido por ella, cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo, reflejada en los fallos "Pellicori", "Sisnero" y "Varela", y que según dicho estándar, 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.

El principio general en materia de prueba determina que quien alega un hecho tiene a su cargo el onus probandi, lo que determina que tiene la obligación de aportar los elementos probatorios que lo acrediten. La inversión de la carga probatoria, o sea el fenómeno a través del cual quien alega un hecho está eximido de aportar pruebas y es la contraparte la que debe aportar elementos para desnaturalizar las afirmaciones, sólo se da frente a la existencia de presunciones o indicios irrefutables del acto discriminatorio, (De Diego 2011). Este mecanismo no supone la eximición de prueba a la víctima de ese acto, pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímelmente se siga la configuración del motivo debatido, ni tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria, ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado, (Mastromarino 2015).

Pero en su dictamen, la CSJN reprocha al fallo de cámara la absoluta falta de tratamiento del planteo relativo a que la decisión de despedir de la empresa, había obedecido a graves problemas económicos, debidamente acreditados en expediente.

En este sentido Formaro (2011) y Mansilla (2021) en sus trabajos reclaman no permitir que los procesos se transformen en misas jurídicas, aduciendo a prácticas ritualistas que desoyen la razón de ser de los institutos y a la par prescinden de herramientas útiles. Por eso, además de los "estatus" fijados por la Corte en estos casos, hay que destacar los

llamados de atención del Alto Tribunal en fallos como el que comentamos, para evitar automatismos injustos que produzcan resultados indeseables en las sentencias laborales. Ahora bien, la cuestión probatoria toma suma importancia en el fallo analizado, ya que entorno a esto gira el problema jurídico.

No cabe duda de la objetividad del acta notarial aportada por la parte accionada, donde se detalla las pérdidas, sus causas y el contexto, donde acredito la existencia de un problema económico, ajeno a la discriminación, que justifico el despido de los trabajadores por supuesta “falta o disminución de trabajo”.

En esta situación, se podría debatir si los elementos acompañados por la demandada eran o no suficientes para demostrar la causa del despido, pero aun cuando estos elementos fueran insuficientes, en algunos casos pueden ser tenidos en cuenta, no ya para el análisis sobre la existencia o no de una justa causa, sino para analizar si pueden refutar la prueba indiciaria en virtud de la cual se decidió trasladar el onus probandi, (Mastromarino 2015).

Por otro lado, queda el análisis del papel que se adjudica la actora de “activista sindical”. Tuvo un desempeño sindical dentro de la empresa?, Es merecedora de protección jurídica? Como probamos su real función entre el sindicato, el personal y ella?

La garantía de estabilidad en el empleo, que el legislador argentino otorga a los representantes gremiales, responde a la posibilidad de que sean objeto de medidas represoras por parte de sus empleadores, cuando defienden los intereses que le son encomendados. Aquellos individuos que realizan actividades gremiales en el marco de la legislación, la prueba de su actividad sindical es simple, basta con la notificación al empleador, en los tiempos y forma que la ley contempla, para que se dispere la aplicación del sistema protectorio impuesto por la legislación. Ahora bien, la prueba de realización de funciones sindicales cuando no se detenta un cargo en forma efectiva resulta, en el ámbito probatorio, de difícil acreditación. Es por ello que encontramos en los decisorios que resulta de aplicación en estos casos la teoría de la carga dinámica de la prueba, (Gabet 2010).

En los últimos años existe una tendencia a, en el marco del derecho colectivo del trabajo, ampliar la protección de aquellos trabajadores que realizan actividad sindical más allá de lo estipulado por la ley 23.551. La doctrina judicial fijada por dicha corriente de jurisprudencia está poniendo en jaque al sistema del derecho

colectivo tal como lo hemos conocido desde su conformación. El concepto principal que se tiene presente para proteger extra sistémicamente a quienes no detentan un cargo electivo o representativo en las entidades sindicales (los denominados "delegados de hecho") es el de la discriminación. Es por ello que el fundamento de la protección pretoriana que se les brinda a los mismos recae, en la mayoría de los casos en la ley 23.592, (Gabet 2013).

V-POSTURA DEL AUTOR

En el fallo que analizamos, la Cámara, de acuerdo al estándar fijado por la CSJN, entendió que los elementos de prueba recolectados en la causa sí le permitían entender que la actora fue una asistente activa de las asambleas, y que en la práctica cumplía un rol de “correa de transmisión” entre los delegados y los trabajadores, siendo indicios suficientes que a prima facie, permitían presumir que el distracto podría haber tenido un fin discriminatorio. No obstante, obvió el tratamiento de la prueba presentada oportunamente por la demandada, donde daba cuenta que el distracto tuvo como motivo las dificultades económicas que había sufrido.

La Corte desestimo la sentencia de cámara, por entender que fue arbitraria al no tratar la defensa oportunamente planteada por la empresa. De haberse realizado un correcto análisis de los estados contables presentados por Cibie, se podría haber comprobado que los problemas económicos alegados eran reales, por lo que había un motivo valido para suponer que el distracto no perseguía un fin discriminatorio, y si el empleador demuestra que la justa causa invocada es válida, la discriminación sindical, de quién se autoproclama activista quedaría desplazada a un segundo plano como causal del despido.

La empresa cumplió con lo requerido en materia probatoria para al menos justificar, quizá no con una justa causa el distracto, pero si al menos que no hubo una intención de discriminar a la empleada por la actividad alegada. Ahora bien, no se exime de prueba a la parte que reclama el trato discriminatorio, pues de ser controvertido, como en el fallo analizado, la parte que reclama dicho trato deberá acreditar los hechos concretos.

Ahora, como deberíamos evaluar la veracidad de la función sindical que se alega la Sra. Fontana? Ella no era una delegada, pero se definió como una activista y entendía que debía tener la misma protección de los representantes gremiales. Visto desde esta perspectiva, podríamos decir que gozaría de mayor protección un trabajador

que ejerce una función activista que un representante elegido en los términos de la ley 23551, ya que el activista gozaría de una tutela sin límite temporal, y el delegado, electo por sus compañeros, solo un año luego de finalizado su gestión.

Cibie, no tan solo contaba con delegados elegidos de acuerdo a lo establecido por la ley, sino que ellos, para desempeñar su función, no necesitan de ningún tipo de personal extra, por lo que la función de “correa de transmisión” entre los representantes gremiales y el personal, que se adjudicaba la actora, no tiene sustento lógico.

Con relación a la participación de la accionante en medidas de fuerzas en el año 2013, debemos considerar que todo empleado, de diversas maneras, pudo intervenir en ellas, lo cual no lo convierte necesariamente en un “activista”, a esto también, debemos tener en cuenta cual fue la proximidad temporal entre la supuesta conducta sindical y el distracto, ya que, en el caso analizado, las medidas de fuerza se realizaron en el año 2013 y el distracto en cuestión en el año 2014. Basado en esto, el activista o empleado que reclame el acto discriminatorio podría lograr una estabilidad similar al del empleado público, alegando situaciones ocurridas en tiempo pasado sin un límite claro, aduciendo trato discriminatorio.

Considero que el estándar establecido por la Corte, debe ser llevado adelante con suma precaución, ya que los dichos del accionante pueden ser tomados rápidamente como indicios y arbitrariamente obligar a la empresa a probar lo que quizá no hizo, o como en nuestro fallo, directamente no realizar el análisis de las pruebas correctamente presentadas.

Quiero dejar en claro que mi postura es contraria a cualquier tipo de discriminación en cualquier ámbito de la vida, pero creo que se debe lograr un equilibrio entre los derechos del trabajador y del empleador, castigar el trato discriminatorio sin violar garantías constitucionales, y así evitar dar un trato injusto a cualquiera de las partes.

Hoy en día el trabajador conflictivo, que no respeta el sistema goza de la posibilidad, so pretexto de un interés colectivo, de judicializar su situación y obtener a nivel personal mayores derechos y, desde ya, una protección especial que se le encuentra vedada a todo aquel empleado que respeta y cumple con el régimen legal vigente en materia de derecho individual y colectivo, (Gabet 2010).

Los filósofos definen al hombre como un ser imperfecto, hedonista y hambriento de poder. Creo que se debe tener sobre cuidado en la fundamentación que exponen los llamados “delegados de hecho”, para justificar su presunta función sindical y realmente poder llegar a comprobar cuál es el fin perseguido por ellos, teniendo en cuenta los tiempos que corren, donde es más importante ostentar poder que desarrollar la verdadera función sindical de velar por el bien de los colaboradores de una empresa.

VI-CONCLUSION

Como podrá ver el lector e trabajado el fallo FONTANA, EDITH FABIANA C/ CIBIE ARGENTINA S.A. S/ JUICIO SUMARISIMO, fallo que plantea un problema de valoración sobre las pruebas aportadas por las partes.

Creo que la CSJN actuó con un criterio correcto al revocar la sentencia emitida por cámara. Me parece importante resaltar que la postura de la Corte no contraria el estándar impuesto por ella en estas situaciones, sino, ejerce una clara tutela sobre el derecho a defensa, reprochando la no valoración de la prueba presentada oportunamente por la demandada.

De acuerdo a las reglas de la sana crítica el juez valorara las pruebas de acuerdo a la lógica formal, su experiencia y el contexto social. Dicho esto, no podemos estar ajenos a lo que ocurre en nuestro país, donde en ámbitos políticos y sindicales se dirimen en luchas internas solo por alcanzar el poder, dejando de lado las verdaderas necesidades del trabajador, tampoco pensar que el decisor estuvo en desconocimiento de la situación económica del país la cual afecto a la demandada, y en lo que funda el distracto en cuestión.

Entiendo que la Corte debe evaluar el impacto socio económico que tendrán este tipo de decisiones y resolver de la manera más conveniente para lograr un equilibrio, pero es claro el llamado de atención que realiza en cuanto a la valoración de las pruebas presentadas, advirtiéndole que no se debe tomar con liviandad los indicios alegados, considerando las consecuencias en que puede derivar una sentencia por despido discriminatorio.

Tampoco puedo dejar de lado lo que parte de la doctrina opina al objetar que la empresa podría usar como excusa esta situación económica para despedir trabajadores que desarrollen alguna actividad sindical, pero creo que tampoco podemos

“abrir el grifo” y dar total protección a los llamados activistas sindicales o delegados de hechos, creando situaciones de alta conflictividad.

VII-LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

a – Doctrina

- Confalonieri, J.** (2019). “El despido discriminatorio en el pensamiento del profesor Rodríguez Mancini (una tesis defendida durante quince años de aportes)”. DT2019 (junio), 3 – Cita TR LALEY AR/DOC/1562/2019
- D'Albuquerque, E. D.** (2016). “El despido represalia”. RDLSS 2016-21, 2147 – Cita TR LALEY AR/DOC/4783/2016
- De Diego, J. A.** (2011). “La carga de la prueba dinámica en un despido por discriminación arbitraria”. LA LEY 30/11/2011, 8 - LA LEY2011-F, 528 – Cita TR LALEY AR/DOC/6037/2011
- De Diego, J. A.** (2021). “La Corte Suprema frente al despido con justa causa y la discriminación antisindical”. DT2021 (septiembre), 8 – Cita TR LALEY AR/DOC/2468/2021
- Formaro, J. J.** (2011). “La prueba del despido discriminatorio. La jurisprudencia laboral y el valor de la clásica doctrina civil”. La Ley Online – Cita TR LALEY AR/DOC/2422/2011
- Gabet A. – Gabet E.** (2010). “Tutela Abusiva del Supuesto Delegado de Hecho”. LA LEY 25/02/2010, 6 - LA LEY2010-B, 44 – Cita TR LALEY AR/DOC/649/2010
- Gasquet, P. A.** (2018). “Libertad de contratar versus presunción de discriminación”. DT 2018 (agosto), 1845 – Cita TR LALEY AR/DOC/1440/2018
- González Rossi, A. - Khedayán, E. P.** (2018). “Los cambios en el enfoque de la Corte Suprema de Justicia de la Nación con respecto a la carga probatoria en los casos de discriminación laboral”. DT2018 (agosto), 1828 – Cita TR LALEY AR/DOC/1533/2018

- Mansilla A.** (2021). “La Corte Suprema frente al despido con justa causa y la discriminación antisindical. Despido discriminatorio: la diferencia de trato está en la mente de su autor”. DT2021 (septiembre), 12 - Cita TR LALEY AR/DOC/2466/2021
- Mastromarino P.** (2015). “Despido discriminatorio. Prueba y efectos”. LA LEY 04/09/2015, 5 - LA LEY2015-E, 38 – Cita TR LALEY AR/DOC/2908/2015
- Pose C.** (2021). “El delicado ojo de la tempestad en el caso Fontana”. LA LEY 07/06/2021, 9 – Cita TR LALEY AR/DOC/1594/2021
- Rodríguez Mancini, J.** (2018). “Reinstalación del trabajador despedido. Un avance y un retroceso”. LA LEY 08/10/2018, 5 - LA LEY2018-E, 328 – Cita TR LALEY AR/DOC/2039/2018
- Gabet, E. A.** (2013). “Tutela Sindical”. DT2013 (marzo), 610 – Cita TR LALEY AR/DOC/668/2013

b - Jurisprudencia

- 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”, Dictado el 04/09/2018, Fallos 341:1106
- CSJN, “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo.” Dictado el 20/05/2014, Fallos 337:611

c – Legislación

- Congreso de la Nación Argentina.** (03/08/1988) Artículo 1. Actos Discriminatorios. Ley N° 23592 de 1988 – Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>
- Congreso de la Nación Argentina.** (23/03/1988). Ley de Asociaciones Sindicales. Ley N° 23551 de 1988 – Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>