



Actividad sindical: ¿Cuáles son los estándares probatorios en despidos discriminatorios?

Un análisis del caso “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, Corte Suprema de Justicia de la Nación (08/04/2021)

Nombre y Apellido: Franco Damián Martino

Legajo: VABG101718

DNI:30.849.308

Carrera: Abogacía

Tutor: María Alejandra Quintanilla

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Sumario: I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución 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. Bibliografía.

I. Introducción

La temática que se abarcará en este trabajo se encuentra íntimamente vinculada con los principios de raigambre constitucional de igualdad y no discriminación dentro del ámbito laboral. Estos se encuentran contemplados en el art. 16 y 75 inc.22, este último enumera tratados internacionales de derechos humanos que fueron dotados de jerarquía supraconstitucional. En lo que aquí importa se pondrá el énfasis en el tratamiento judicial que se le otorgan a los despidos cuando estos son discriminatorios y cómo se debe evaluar la prueba en estos casos.

Para ello se utilizará de base el caso “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en el año 2021. En el caso el Máximo Tribunal rechaza el pedido de reinstalación de la actora por considerar que la empleadora tenía un motivo para despedirla. En consecuencia, se anulaba la imputación sobre la discriminación en virtud de la actividad sindical que argumentó la mujer.

La protección de la actividad sindical requiere un especial hincapié en virtud de los hechos ocurridos en el caso bajo análisis, para ello es menester mencionar que la protección a la estabilidad de los puestos de trabajo fue inicialmente incorporada en la reforma constitucional de 1949, junto a otros derechos sociales. Esta tutela no constituye una simple protección contra despidos arbitrarios, sino una efectiva estabilidad, es decir la prohibición del despido sin causa, sancionado con la reinstalación al puesto de trabajo (Recalde, 2017).

El análisis de este fallo es relevante ya que la CSJN ratifica que en el marco de un despido discriminatorio dada la dificultad para considerar acreditada la discriminación, ésta se considerará probada si el interesado la demuestra; no obstante, el demandado podrá probar que la desvinculación responde a otro motivo ajeno.

Este caso presenta un problema jurídico de prueba, es decir aquellos que afectan a la premisa fáctica del silogismo y corresponden a la indeterminación que surge de lo que Alchourrón y Bulygin (2012) denominaron laguna de conocimiento. Se suscita ya que el Máximo Tribunal incursionó sobre la cuestión y consideró que no se valoraron argumentos y prueba de la demandada con respecto a supuesta crisis económica que atravesaba la empresa y que fue lo que dio origen a la desvinculación de la actora.

En este orden de ideas, para una mejor comprensión y entendimiento de este desarrollo, la nota a fallo se organizará en diferentes acápites. En un próximo apartado se describirán los hechos que dieron origen al conflicto y llevaron el reclamo de la actora a la justicia, junto a la historia procesal y resolución de la CSJN; luego, se analizará la *ratio decidendi*, es decir las razones de la CSJN para arribar a su pronunciamiento; seguido de ello se expondrán antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales sobre la temática desarrollada; postura del autor y, por último, una conclusión.

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

A) Reconstrucción de la premisa fáctica

El hecho que da origen a la causa comienza en el año 2013 cuando Fabiana Fontana, fue despedida de la ex fábrica Valeo, actualmente CIBIE- ARGENTINA. La mujer de 50 años de edad contaba con una antigüedad de 10 años en la labor. No obstante, fue despedida 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. Así, en el conflicto iniciado ya en el año 2013 la trabajadora fue una asistente activa a las asambleas que se realizaron a los fines de elevar reclamos contra la empleadora, que posteriormente culminó con su despido, 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. En este orden de ideas, la trabajadora fue despedida dos veces, la primera al finalizar este conflicto que, y la segunda en el año 2014, cuando tuvo lugar otro conflicto gremial que duró 20 días y paralizó la fábrica, en el marco de una lucha salarial y contra los despidos que habían dejado un saldo de 100 trabajadores despedidos. En este marco, la actora

demandó a la empresa con fundamento en la ley antidiscriminatoria N° 23.592 por entender que su desvinculación respondía a su ejercicio de la actividad sindical.

B) Historia procesal

Fontana elevó un reclamo judicial Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 26. La sentencia dictada por esta primera instancia fue revocada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y declaró la nulidad del despido de la actora por entender que encubría un acto discriminatorio. En efecto, ordenó la reinstalación de la trabajadora a su puesto de trabajo y el pago de \$ 150.000 en concepto de reparación del daño moral. Fundó su veredicto en los estándares probatorio fijado por la CSJN en el precedente “Pellicori”. Así dio por probada la actividad sindical de la actora y concluyó que había existido un motivo discriminatorio, verdadera razón del distracto.

Frente a la sentencia de la Cámara, la empleadora dedujo un recurso extraordinario de, cuya denegación originó una queja. Esta fue fundada en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias, en virtud de que *a quo* no señaló en base a qué pruebas tuvo por demostrada la supuesta actividad sindical de la actora. Principalmente la actora se agravió porque no se analizaron los motivos económicos invocados para extinguir el contrato y la prueba producida a ese respecto, la cual daba cuenta de que la actora había sido despedida, junto a otros 34 dependientes, tras la grave crisis económica derivada de la caída del mercado automotriz que trajo como consecuencia falta y disminución de trabajo, que fue constatada mediante un acta notarial en la que se detallaron las pérdidas de la empresa, sus causas y el contexto. También dejó de resalto que la actora no era una activista sindical. Finalmente, adujo la falta de razones para justificar el importe de la condena por daño moral.

C) Decisión del tribunal

Cuando la CSJN conoció en los autos, analizó las pruebas y agravios e hizo lugar a la queja. En consecuencia, declaró procedente el recurso extraordinario y se dejó sin efecto la sentencia apelada. No obstante, la resolución fue en disidencia del Dr. Rosatti quien votó que debía desestimarse la presentación de la queja.

III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia

Como se adelantó en la introducción, en este apartado se presentarán los argumentos y fundamentos de los magistrados más relevantes, que brindaron para resolver el problema jurídico de prueba ya expuesto. La decisión de la CSJN fue tomada por mayoría, todos los magistrados interpretaron que era necesario hacer lugar a la queja de la demandada; no obstante, el Dr. Rosatti votó en disidencia.

La mayoría recordó que la propia corte ya había establecido cuál era el estándar de prueba aplicable cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo. Destacó que, en virtud de a la notoria dificultad para considerar fehacientemente acreditada la 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. Es decir que aún presentadas pruebas por el actor, el empleado puede demostrar 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. Esta primera aproximación la fundamentó en los precedentes "Pellicori", "Sisnero" y "Varela".

Partiendo de esa premisa, los magistrados asintieron la razón a la demandada ya que la Cámara no dio tratamiento alguno al planteo relativo a que la decisión de despedir había obedecido a graves problemas económicos de la empresa, debidamente acreditados en el expediente bajo acta notarial, concluyendo la CSJN que ello configura *prima facie* una causa seria y objetiva, ajena a toda discriminación, en los términos de la doctrina precedentemente reseñada. Sobre el agravio esgrimido por la demandada sobre la calidad de activista de Fontana, la CSJN sostuvo que la cuestión no superaba el marco de una discrepancia valorativa.

Desde un punto de vista opuesto, el Dr. Rosatti adujo que el remedio intentado no podía prosperar, ya que los agravios giraban en torno a cuestiones fácticas y procesales, propias de los jueces de la causa y ajenas a la instancia del art. 14 de la ley 48, y destacó que la recurrente no había logrado demostrar la arbitrariedad que alegaba.

Sobre la cuestión de prueba sostuvo que los elementos reunidos daban cuenta de la actora había sido víctima de discriminación. Para justificar esta afirmación refirió que se probó que la trabajadora no solo fue una asistente activa a las asambleas que se realizaron con motivo del conflicto iniciado a fines de 2013, que en ese momento culminó con el despido de Fontana, sino que 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, indicando que ésta era la verdadera razón de la desvinculación de la mujer.

Al respecto de los fundamentos de la empresa demandada refirió que el recurrente no había individualiza cuáles eran concretamente los elementos de juicio que lograron demostrar la crisis económica invocada y por qué estos eran idóneos para descartar los indicios de discriminación que el *a quo* sí tuvo en cuenta. Así, el juez dejó de resalto que la resolución de la Cámara era lógica y coherente y remitía a examinar el conjunto de los indicios sobre los cuales el *a quo* formó su convicción respecto de la existencia de discriminación, resaltando nuevamente que su primera desvinculación tuvo lugar en el marco de un conflicto gremial.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En el caso, una trabajadora fue despedida en un marco que coincidió con un reclamo gremial, no obstante, la empleadora sostuvo que la había desvinculado por una crisis económica que atravesaba la empresa. Partiendo de estos hechos, en este apartado se expondrán antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. Primero se expresarán algunos conceptos claves, luego se introducirá a la aplicación de la ley antidiscriminatoria dentro del ámbito laboral y luego se expondrán antecedentes sobre cuál es el tratamiento que se le debe dar a la prueba; todo relacionado con el problema jurídico expuesto.

Para comenzar es necesario hacer un repaso por ciertos conceptos claves para una mejor comprensión de este análisis. El despido se clasifica como despido directo —si surge de la voluntad del empleador— o indirecto —si lo decide el trabajador—. Según haya sido o no expresada la causa para disponerlo, se clasifica en despido con justa causa

y despido sin causa (incausado) o sin justa causa. El despido con justa causa es definido por Grisolia (2016) como “el acto jurídico unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo, con fundamento en el incumplimiento grave de alguna de las obligaciones en que incurre el trabajador” (p.632).

Ahora bien, los despidos discriminatorios fueron expresamente introducidos en una reforma laboral en el art. 11 de la ley 25.013 que sostenía que se consideraba despido discriminatorio a aquel que se motiva en razones de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial. Pero el Poder Ejecutivo al promulgar dicha ley mediante el decreto 1111/98 (B.O. 24/9/98) redujo estas causas a las originadas exclusivamente en motivos de raza, sexo y religión, eliminando las otras posibilidades. De tal modo, esta fue una situación nueva establecida en la ley 25.013 que no preveía la L.C.T. de la que resulta un régimen indemnizatorio agravado cuando se trate de un despido con esas características (Sardegna, 1999).

Adentrándose en la temática puntual de los despidos de trabajadores que ejercen actividad sindical es menester mencionar las prerrogativas con las que cuentan los delegados sindicales, pues la ley de asociaciones sindicales dispone bajo el título de prácticas desleales que los empleadores no puede Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal ni Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen (art. 53 inc. g y j).

Dicho esto, entrando en el desarrollo de la problemática, la doctrina ha estado encontrada acerca de si correspondía o no utilizar una norma de derecho común como es la ley antidiscriminatoria dentro de un ámbito específico como el laboral, que se rige por sus propias leyes especiales, ya que la LCT prevé otro tipo de solución para los casos de despidos discriminatorios, pues refiere a una indemnización pero no a la reinstalación del empleado -como sí lo hace la ley antidiscriminatoria- (Rodríguez Mancini, 2007). No obstante, otra parte de la doctrina critica esta postura en virtud de que no se adapta a las obligaciones suscriptas por la República a raíz de la reforma constitucional del año 1994,

que cambió su operatividad al respecto de los derechos sociales y culturales (Birenbau, 2017).

Asimismo, la doctrina especializada en derecho laboral advierte la importancia de amoldar la prelación de las leyes en virtud de lo que sea más favorable para el trabajador (Grisolia y Ahuad, 2014). Se destaca que más allá del orden jerárquico que surge de lo dispuesto en los arts. 31 y 75, inc. 22, CN, en el ámbito del derecho del trabajo, el orden jerárquico de las normas no coincide con el orden de prelación o de aplicación concreta de ellas a un caso determinado. Pues, las normas se adaptan al principio protectorio, entonces: “una norma de jerarquía inferior puede prevalecer sobre otra de jerarquía superior si resulta más favorable al trabajador; por ejemplo, un convenio colectivo se aplica por encima de la ley porque establece condiciones más favorables al trabajador” (Grisolia, 2016, p.57).

Ahora bien, ¿Qué ocurre con la ley antidiscriminatoria en el ámbito laboral? Esta cuestión ha sido resuelta más bien por la jurisprudencia. Así, la doctrina sostiene que esta ley ha ganado un lugar preponderante dentro del derecho laboral. Señala que amén de que, en principio, no estaba pensada para ser aplicada en ese ámbito, hace unos años comenzaron a aplicarla a la resolución de distractos laborales., siendo hoy la tendencia casi unánime. En virtud de esta norma si un trabajador es desvinculado por motivos discriminatorios, éste puede ser reinsertado en su puesto ya que -si ello puede probarse- la Justicia puede determinar la nulidad del despido. Es creciente la cantidad de demandas de este tipo donde la prueba cobra más relevancia que nunca y la valoración de las diferentes causales puede llegar a generar una resolución polémica (Alborno, 2018).

La secretaria de jurisprudencia de la CSJN (2021) realizó un compilado sobre despidos discriminatorios, dentro de lo que se pueden destacar aquellos que hicieron lugar a la utilización de la ley antidiscriminatoria en el ámbito laboral con fundamento en que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario, pues la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que se reprobaban en todos los casos, y porque la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad. Ello de acuerdo a los dispuesto en los casos “Ledesma”, (09/09/2014), “Álvarez” (07/12/2010), entre otros.

Poniendo especial hincapié en los pedidos de reinstalación en virtud de la presente ley, del propio texto de la norma se desprende que a pedido del damnificado, en este caso el empelado, el empleador debe “dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados” (art.1). En este caso dejar sin efecto el acto y repararlo sería reincorporarlo a su puesto de trabajo. Al respecto el Dr. Rosatti en el precedente “Varela” dictado por la CSJN, realiza un análisis sobre la integración de las normas especiales del trabajo y la ley de derecho común n° 23.592. Sostuvo que la norma se expresa en termino generales, por lo cual no se puede inferir que excluya al ámbito laboral privado; que la ley específica de asociaciones sindicales dio al afectado la facultad de elegir entre una acción dirigida a lograr la *restitutio in integrum* (dejar sin efecto el acto discriminatorio con más el pago de los salarios caídos durante la tramitación judicial) o una indemnización agravada; que LCT contempla supuestos específicos de discriminación y tarifican una reparación pecuniaria. Bajo esas premisas sostuvo que no encontraba tensión entre la normativa vigente, y que la ley antidiscriminatoria de derecho común vino a ampliar la tutela que ya preveían las leyes especiales.

Entonces expresado que la ley puede usarse en el ámbito laboral la otra cuestión a dilucidar es cuál es el tratamiento que debe darse a la prueba en contextos de despidos discriminatorios. Primero se debe aclararse que en un proceso laboral sobre discriminación resulta muy complicado iniciar una demanda debido principalmente a que dicha conducta se encuentra generalmente encubierta, además porque es el empleador el que tiene en su poder los medios de prueba (Medina, 2010).

Así es válido recordar que las cargas probatorias dinámicas, tiene como objetivo trasladar la verificación de los hechos en razón de la situación favorable en la cual se halla la parte para acreditar la realidad de los mismos, por cuanto dispone de los medios y argumentos que resultan aptos para demostrarlos. Es decir, se trata de hacer recaer la carga de la prueba sobre la parte que se encuentra en mejores condiciones profesionales, técnicas o de hecho para producirla. Ello con la finalidad de la búsqueda de la verdad (Avendaño, 2013; Hernández, 2015). Al respecto la CNAT en el caso “Romero Norma Noemi c/ Editorial AMFIN S.A. s/ despido” (19/11/2014) explicó que cuando en el pleito

laboral median conflictos individuales por discriminación arbitraria se torna operativa la teoría de las cargas dinámicas de la prueba.

Esta teoría fue puesta en práctica en estos tipos de despidos por parte de la jurisprudencia. En el precedente “Sisnero” y “Pellicori” se ha elaborado el estándar probatorio aplicable a estas situaciones. Según se señaló en esa ocasión, 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" (CSJN, “Sisnero”, Considerando 5°)

No obstante, en no todos los casos donde se invoca un despido discriminatorio logra demostrarse el mismo. En el caso "Albarracín, Roque Gustavo c. Custodia SRL s/ cobro de salarios" (29/12/2020) la CNAT sala II, sostuvo que ningún elemento indiciario aportó el interesado a efectos de evidenciar que el despido respondiera a la conducta discriminatoria que le endilgó a su empleadora. En sintonía, la CNAT sala VIII, refirió en los autps "Garagaza, Pilar Maria de Lourdes c. Asociación Civil Hospital Alemán s/ despido" (19/02/2021) que no existía elemento de juicio que permita concluir que el despido de la actora constituya un acto de discriminación en el marco del art. 1° de la ley 23.592.

Concluye al respecto un doctrinario que analiza el caso puesto en crisis, “Fontana”, que, “la discriminación antisindical de quién se autoproclama activista queda desplazado a un segundo plano, como causal del despido, si el empleador ha demostrado que la justa causa invocada es válida y ha sido debidamente acreditada” (De Diego, 2021, p.11).

V. Postura del autor

Esta nota a fallo se expondrá las reflexiones finales del autor. Entiendo que para fundamentar todos los procesos laborales debe tenerse como objetivo a seguir el principio protectorio que rige en materia penal. Con ese fundamento creo que nuestro ordenamiento jurídico debe ser dinámico para adoptar las medidas necesarias que efectivicen, no solo los principios específicos del derecho laboral, sino aún más los principios de raigambre

constitucional como el de igualdad y no discriminación, pues como bien resalto nuestra CSJN el trabajador es un sujeto de preferente tutela constitucional – casos “Vizzoti”, “Pérez”, “Álvarez”, “Aquino”, entre otros-. De tal modo, cuando colisionan dos o más fuentes de derecho en la resolución de un caso específico, que otorgan distintos beneficios al trabajador, se debe aplicar la regla del régimen más favorable al trabajador (Grisolia, 2016).

En este orden de ideas también se destaca lo desventajoso que se vuelve para un trabajador lograr demostrar que su desvinculación responde a motivos discriminatorios, dado que en muchas circunstancias son los empleadores los que tienen acceso a la documentación o mejores herramientas que ayudan a construir la realidad de los hechos. Por ello concuerdo con la decisión de la jurisprudencia y la doctrina que sostiene la necesidad de flexibilizar las cargas de la prueba y aplicar la teoría de la carga dinámica.

En lo que respecta al caso bajo análisis y a la resolución del problema jurídico, entiendo que la empresa adujo un motivo, la crisis económica, que no le permitía continuar el vínculo laboral con la actora. No obstante, comparto con el Dr. Rosatti sus argumentos acerca de los dos conflictos gremiales que estuvieron íntimamente vinculados al momento del despido. Por ello creo primordial que estos casos donde ambas partes pudieron verter buenos argumentos es muy necesario una buena integración del derecho y poner todos los esfuerzos de la justicia para un tratamiento adecuado de la prueba.

Así puede destacarse que la dificultad probatoria en despidos discriminatorios nos lleva a “repensar la mejora de los mecanismos de prueba en demandas en materia laboral” (Medina, 2010, p. 69) para así garantizar efectivamente el derecho a la igualdad de trato de todos los trabajadores. Los esfuerzos por enfrentar la discriminación laboral deben centrarse en dos ejes principales, la prevención y educación, pues si bien la sanción es necesaria para resolver el caso concreto, y cesar con el acto discriminatorio, en ese caso la legislación y los esfuerzos del Estado han llegado tarde. No obstante, las sentencias envían un mensaje a la sociedad en su conjunto acerca de que la temática es abarcada y sancionada. Asimismo, cuando no se hace lugar al pedido de reinstalación o no se logra demostrar la discriminación también se le impone un freno a aquellos trabajadores que buscan abusarse de la protección de las leyes. Entonces concluyo que es fundamental

realizar un adecuado tratamiento de la prueba en cada caso concreto para arribar a la verdad y hacer justicia.

VI. Conclusión

Realizando una breve reseña de la nota a fallo, en el caso “Fontana” una mujer fue despedida y adujo que su desvinculación fue por motivo de su ejercicio de actividad sindical. En ese orden de ideas, sostuvo que su despido era discriminatorio. No obstante, cuando la CSJN conoce en los autos y resuelve el problema jurídico de prueba manifestó que la empresa había cumplido con la carga de la prueba y demostrado que la desvinculación de Fontana había sido consecuencia de la crisis económica que atravesaba la empresa. La mayoría de los magistrados adhirieron a estos fundamentos, salvo el Dr. Rosatti quien refirió que los elementos probatorios daban cuenta que la mujer había sido discriminada.

De tal modo, se puede concluir que la cuestión de la valoración y carga de la prueba en despidos discriminatorios fue abarcada por la jurisprudencia, ya que la CSJN dejó expresado cuáles eran los estándares probatorios a seguir en estos procesos laborales. Amén de buscar extremar la protección de los trabajadores este caso también deja entrever que la interpretación y valoración de la prueba es fundamental para arribar a sentencias justas y que, si el empleador logra demostrar que tenía una razón válida ajena a toda discriminación para desvincular al empleado, ello también debe ser atendido.

VII. Revisión bibliográfica

Doctrina

- Alborno, S. (2018) *Efecto fallo de la Corte: las empresas toman recaudos por reclamos fundados en la ley antidiscriminatoria* Disponible en [Antidiscriminatoria \(iprofesional.com\)](http://www.antidiscriminatoria.com)
- Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea
- Avendaño Leyton, I. (2012) *Cargas Probatorias Dinámicas en el Proyecto del Código Procesal Civil*. Ensayo publicado en el portal LexWeb – La ley en internet, de Chile. Disponible en: <http://www.lexweb.cl/cargas-probatorias-dinamicas-en-el-proyecto-del-cpc>
- Birenbau, A. (2017). *La discriminación sindical y política tiene consecuencias graves*. Recuperado de [Microsoft Word - birenbaum noticias cielo n9 2017.doc \(cielolaboral.com\)](http://www.cielolaboral.com)
- De Diego, J. (2021) Derecho individual y colectivo - caso "fontana" - discriminación antisindical. Revista DT Thomson Reuters. La ley
- Grisolia, J. (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.
- Grisolia, J. y Ahuad, E. J. (2014). *Ley de contrato de trabajo comentada. 5ta edición*. Bs. As. Ed: Estudio
- Hernández, M (2015) *Carga dinámica de la prueba: El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral*. XXVIII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO PROCESAL “Modelos de Justicia: Estado Actual y Reformas Procesales” Jujuy 2015
- Medina, E. (2010) *La prueba en demandas laborales por discriminación* Revista de Derecho, No. 14, UASB-Ecuador / CEN • Quito
- Recalde, M. (2017). *Manual colectivo del derecho del trabajo*. Bs. As. 1 Ed: Jose C. Paz Edunpaz. Editorial Universitario.
- Rodríguez Mancini, J. (2007) *La discriminación y el contrato de trabajo*. LA LEY 2006-E, 134, DT 2007-1
- Secretaría de la CSJN (2021) *Nota de jurisprudencia: Despidos discriminatorios* Disponible en [suplementos.do \(csjn.gov.ar\)](http://www.suplementos.do)

Legislación

Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.

Ley n° 23.551, (1988). “Asociaciones sindicales.” (BO 23/03/1988). Gobierno Argentino.
Ley n° 23.592, (1988). “Penalización de actos discriminatorios” (BO 03/08/1988).

Gobierno Argentino

Jurisprudencia

CSJN (2010) "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (07/12/2010)

CSJN (2011) “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. (15/11/2011)

CSJN (2014) “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros cl Taldelva SRL y otros si amparo" (20/05/2014)

CSJN (2021) “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”. (08/04/2021)

CSJN (2004) “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688” (21/09/2004)

CSJN (2004). “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S. A.” (14/09/2004)

CSJN (2009). “Pérez Aníbal c/ Disco S.A.” (1/9/2009)

CNAT sala II (2020) "Albarracín, Roque Gustavo c. Custodia SRL s/ cobro de salarios" (29/12/2020)

CNAT sala VIII, refirió en los autps "Garagaza, Pilar Maria de Lourdes c. Asociación Civil Hospital Alemán s/ despido" (19/02/2021)