



Reflexiones sobre el despido discriminatorio, derechos personalísimos del trabajador y los límites en la facultad del empleador para despedir.

Autora: Neila Argemina Corvalán

Legajo: VABG73373

DNI: 36016178

Abogacía – Universidad Siglo 21

Seminario Final

Modelo de caso – Nota a fallo

Tutor: Ramon Agustín Ferrer Guillamondegui

Año 2022

Sumario: I.- Introducción. II.- Plataforma fáctica del fallo “Caminos”, su historia procesal y la resolución de la CSJN. III.- La ratio decidendi de la CSJN. IV.- Antecedentes de doctrina, jurisprudencia y legislación. A.- Principio de no discriminación. B.- Principio primacía de la realidad. V.- Postura de autor. VI.- Conclusión.

I.- Introducción

Los derechos personalísimos son definidos por la doctrina como aquellas prerrogativas de neto corte extrapatrimonial, completamente inalienables, de carácter perpetuo y oponibles *erga omnes*, que se le atribuyen a la persona humana por el hecho de ser sujeto de derecho y en virtud de su dignidad misma (Tobías, 2009). El Código Civil y Comercial regula este tipo de derechos subjetivos desde su artículo 51 al reconocer la inviolabilidad de la persona humana, así como trata de forma específica algunas de las prerrogativas de la personalidad en particular (Art. 52 y subsiguientes) (Rivera, 2016). Al hacer esto, conforme a la nueva técnica legislativa del código de fondo, el sujeto que se vea menoscabado en su dignidad personal puede solicitar la prevención y resarcimiento de los daños sufridos.

El presente trabajo versa sobre las afectaciones que pueden desencadenarse sobre el sujeto trabajador en cuanto a su derecho a la intimidad personal o familiar respecta. Esto porque en las relaciones de trabajo no debe confundirse los hechos pertenecientes a la vida íntima del sujeto trabajador con los acontecimientos ubicados en el ejercicio de sus funciones laborales. Todo empleador que vulnere dicha intimidad, tomando represalias contra el trabajador por la subjetividad de los sucesos privados estaría incurriendo en prácticas lesivas a derechos esenciales del mismo, mereciendo su repudio tal y como se verifica en el supuesto del artículo 17 de la Ley 20744 (Rodríguez Mancini, 2013).

A tal efecto analizaremos un reciente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) dictado en el caso: “Caminos, Graciela Edith C/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto S/ Despido”. Aquí se expone una relación laboral en donde la trabajadora acude a la justicia para solicitar la reinstalación en su puesto tras una maniobra discriminatoria de la patronal quien presuntamente la despidió en base a un acontecimiento privado: Su relación íntima de pareja.

El motivo de la elección de este fallo radica en que el mismo nos presenta una oportunidad digna para analizar la potestad del empleador de extinguir el vínculo laboral. Especialmente debemos considerar como operar cuando estas resultan incompatibles a principios generales de la materia tales como los vinculados a la cuestión de la no discriminación. Pensar en qué sucede si un empleador despide a un trabajador bajo una determinada figura prevista en la ley y en realidad oculta una causal antijurídica, así como las consecuencias de esta situación, conlleva un fin mismo: Velar por el respeto a la dignidad humana del trabajador, en particular por las afecciones a sus derechos personalísimos, respetando la realidad de los hechos y no la apariencia que las partes intentan darle.

En este fallo de la CSJN se detecta un problema jurídico de índole axiológica. Se manifiesta dicha indeterminación en la contienda existente entre dos principios del derecho laboral y una serie de normas. Así se materializa la contradicción entre la línea directriz de primacía de la realidad y la de no discriminación (receptado esta última en la ley 23.592 art. 1, Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Art 17 ley 2.0744, entre otros), respecto a la garantía constitucional relativa a la libertad de contratar, específicamente su aspecto negativo de no contratar o dejar de contratar (interpretación del artículo 14 y 19 de la Constitución Nacional). Cabe mencionar que el rol de los principios dentro de un sistema jurídico, como es el laboral, toman especial importancia, ya que como bien lo define Atienza y Manero (1991) “conocer los principios de una institución o de un determinado Derecho permite incluso, hasta un cierto punto, predecir cuáles son las soluciones a los problemas jurídicos fijadas en disposiciones específicas” (p. 114). Es por ello que la tarea del tribunal interviniente en el caso concreto radica en develar, dentro de las dos posibles líneas temáticas que nos presenta este problema axiológico, cuál será el principio o la norma imperante para la resolución del caso.

Dicho esto, conforme analizaremos en los apartados subsiguientes del trabajo, la CSJN debe dar atención a los agravios de la trabajadora presuntamente discriminada para dar lugar a una resolución al conflicto entre principios y normas mencionadas. La forma en que afronta este dilema y el razonamiento expuesto por los magistrados toma especial énfasis debido a que la realidad imperante hace necesario detectar el límite de las facultades del empleador a la luz de los derechos de la personalidad del trabajador.

II.- Plataforma fáctica del fallo “Caminos”, su historia procesal y la resolución de la CSJN

Se presenta ante la Corte la trabajadora Caminos Graciela Edith, por la actora, y el Colegio Nuestra Señora de Loreto, por la demandada. En dicha institución la operaria realizó tareas en el marco del oficio de preceptora hasta producido el despido directo decidido por la dirección del centro de estudios. La accionante reclama que dicha extinción del contrato de trabajo se basó en criterios discriminatorios ya que fue decidido de forma inmediata a la toma de conocimiento público de su relación de pareja con un ex alumno de la institución educativa. Esto fue de forma generalizada ya que dicha noticia viajó a cada rincón del país porque fue emitido en un programa popular de televisión abierta.

La señora Caminos demandó a la institución en virtud del artículo 1 de la ley 23592 a los fines de obtener la reincorporación a su puesto, más una indemnización por los daños causados. La empleadora por su parte expresó que la extinción, pese a ser decidida sin casusa, no se realizó por un móvil discriminatorio, sino que, por el contrario, fue tomada por la combinación de diversos motivos. Entre estos encontramos: Inconductas de la trabajadora respecto a los alumnos, mal desempeño de sus funciones (no pasaba a los alumnos al gabinete psicopedagógico), entre otros.

A estas posturas le siguió la sentencia de la Cámara del Trabajo Sala Cuarta de la provincia de Córdoba, cuyos magistrados dictaron efectivizando el despido decidido por la empleadora y denegando el petitorio de la actora. Para ello fundamentó que al existir despido sin causa no puede existir una causal discriminatoria, y que, pese a ello, la actora no logró demostrar la existencia del móvil pretendido. De esta decisión se hizo eco la trabajadora quien realizó un recurso de casación, siendo el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba el órgano jurisdiccional que rechazó la vía.

Ante la denegación del recurso local, la trabajadora realiza impugnación por vía del recurso extraordinario federal a lo que también se le vio coartada su solicitud y llega al máximo tribunal mediante queja por recurso denegado. Ante esto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó sentencia descalificando las resoluciones de instancias anteriores y mandando se dicte una nueva en base a los argumentos que rindió en sus considerandos.

III.- La *ratio decidendi* de la CSJN

El argumento central de la Corte radica en encontrar a la trabajadora como damnificada por un despido injustificado que encubrió una situación de discriminación, impidiendo de esa manera que la trabajadora pueda ejercer su derecho a defensa en juicio. Así resuelve el tribunal *a quem* la indeterminación en el derecho que le presentaron las partes, haciendo pesar el valor que tienen los principios de primacía de la realidad y el de no discriminación.

Desde una perspectiva pro trabajador, determinan que las sentencias anteriores realizaron una interpretación errónea del artículo 1 de la ley 23.592. Esto debido a que desde la sentencia de la Cámara de Trabajo se arrastró el razonamiento de que para que exista discriminación en el caso en concreto debe existir paralelismos con casos análogos en el mismo contexto laboral. La Corte señala que esto no debe entenderse así ya que las maniobras que impliquen discriminación no necesariamente deben estar respaldadas por actuaciones idénticas con otros sujetos. El empleador finiquitó la relación laboral de forma inmediata a la aparición de la trabajadora en el programa televisivo y eso configuró la invasión a la intimidad de la trabajadora ya que no obsta para ser considerado incumplimiento de obligaciones contractuales.

Con respecto a los demás presuntos incumplimientos que alegó la demandada, la Corte cataloga la posición como no probada ya que no logró identificar ni ofrece prueba conducente a demostrar dicha proposición. Determina que la mera disconformidad, sin que existan antecedentes disciplinarios, respecto al ejercicio de las funciones laborales de la actora no legitima la ejecución de un despido justificado en los términos del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. De igual manera rebate el argumento de la patronal que indicaba que el despido fue decidido por responsabilidad propia de la trabajadora ya que a raíz de anoticiarse la institución, y la población cercana a la misma, de su relación de pareja con un ex alumno, le ofrecieron cambio de puesto laboral y esta no ejerció dicha oportunidad para mantener vivo el vínculo contractual. Esto porque al ser el despido una expresión unilateral con el fin de extinguir el contrato de trabajo no puede atribuirse al trabajador la responsabilidad por no optar por otras medidas.

Por último, cabe mencionar que todo este entramado de argumentos de la CSJN no desconoce la facultad del empleador de despedir. Esto podemos apreciarlo en

palabras del señor presidente de la Corte, Dr. Carlos Fernando Rosenkrantz, que en su voto afirma que: “La garantía constitucional a la libertad de contratar incluye su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar” (Fallo “Caminos”, p. 6). Por ende, sin desconocer las normas que la fundamentan, la Corte hace pesar los principios por sobre la potestad de despedir, bajo la perspectiva de que no puede existir despido válido que encubra un trato discriminatorio. En otras palabras, el despido es válido solo si respeta los límites, que en este caso se identifican con el respeto a los derechos personalísimos del operario (vida privada, intimidad).

IV.- Antecedentes de doctrina, jurisprudencia y legislación

A los fines de concretar un análisis pormenorizado de las distintas líneas temáticas que pueden enriquecer el análisis del fallo citado *ut supra*, he de dividir la exposición de antecedentes en dos temas principales. En primer lugar, se hará referencia al principio de no discriminación, luego se analizará la línea directriz perteneciente a la primacía de la realidad, comparando siempre y cada uno de estos temas con jurisprudencia en casos similares al aquí estudiado.

A.- Principio de no discriminación

Este principio general del derecho laboral implica la prohibición que existe sobre el empleador, el cual debe dar un trato digno a sus dependientes, quedando vedada la posibilidad de impartir discriminaciones arbitrarias sobre estos, fundadas en motivaciones relativas al sexo, estado civil, religión y demás causales (como el aspecto físico o enfermedades, entre otras) (De Diego, 2012).

Dicho esto, se podría asumir que el trabajador tiene, a partir de este deber de conducta impuesto al empleador, el derecho a no ser discriminado. Dicha prerrogativa adquiere dos posibles ubicaciones sistemáticas dentro del ordenamiento jurídico, sea este entendido como un derecho fundamental específico -por su expreso reconocimiento en normativas prohibitivas de actos que no lo respeten- como la discriminación sindical proveniente de las prácticas desleales de la ley 23551, o como un derecho fundamental inespecífico laboralizado (lo cual implicaría que se trae a colación dentro de una discusión laboral si es que se ve o se presume comprometido) tales como la

discriminación en razón de cualquier otra subjetividad del trabajador que no tenga recepción concreta en el derecho positivo (Rodríguez Mancini, 2007).

Dicho esto, debemos exteriorizar que la discriminación aparece siempre como un flagelo que sufre la persona del operario, antes y durante la existencia de una relación laboral, y que trae aparejadas distintas y numerosas dolencias personales, económicas, sociales y morales (Dobarro, 1996). Estas pueden aparecer, en consecuencia, si el trabajador es segregado de un puesto laboral por detentar algún aspecto subjetivo, como por ejemplo no ser contratado o ser despedido por haber contraído VIH sida. Un caso paradigmático al respecto surge del fallo "O. E. O. c. Falabella SA s/despido" dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IV, donde el empleador resultó responsable de indemnizar al operario conforme a la ley 23.592 (ley antidiscriminación) porque el distracto se dio de forma contemporánea a que se le practicasen exámenes médicos al operario de donde surgió la novedad de su padecimiento. Se puede apreciar, en el caso concreto, que del despido discriminatorio surgieron consecuencias morales no alcanzadas a ser resarcidas por la normativa laboral y es por eso que, para ponderar el principio general del derecho del trabajo, los magistrados optaron por buscar una salida normativa que repare de forma eficaz los daños acaecidos en el operario por consecuencia del acto discriminatorio.

La concepción clásica del principio de no discriminación protege al trabajador desde el inicio hasta la extinción de la relación laboral, no obstante, la doctrina ha identificado que tiene vigencia incluso en el preludio de la relación laboral, lo cual conlleva la afirmación de que tiene efectos en las tratativas pre contractuales (Grisolía, 2017). Tal circunstancia se puede ver tratada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo dictado en la causa "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c. Tadelva S.R.L. y otros s/amparo". Aquí, el supremo tribunal, determinó que resultaba discriminatorio el hecho de que una empresa de colectivos solo contrate varones, segregando a las mujeres por el simple hecho de ser un trabajo insalubre. Esta sentencia dejó en claro que incluso el principio de no discriminación puede dejar de lado normas vigentes como ser el artículo 176 de la ley 20.744 donde se prohíbe a la mujer realizar tareas en un puesto con dichas características.

Desde otro punto de vista, se puede observar fallos que exteriorizan los *modus operandi* de los empleadores a la hora de discriminar. El juez Pompa R. C. en su voto

en el caso “Castro Erika Andrea c/ Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. U.T.E. s/ juicio sumarísimo”, dictado en la sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha sostenido que los supuestos de discriminación laboral son de difícil análisis, debido a que nunca se producen a la luz del día, ni a la vista del público en general, lo cual implica que si el empleador discriminó no lo va a admitir y muchas veces va a tratar de encubrirlo utilizando medios para enmascarar su decisión lesiva en artilugios legalmente aceptados como el despido o la prohibición de contratación tratado en el párrafo precedente.

B.- Principio primacía de la realidad

Conforme a la palabra del prestigioso doctrinario Grisolia (2017), esta línea directriz del derecho del trabajo: “otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato-realidad” (p. 103). Este postulado es una necesaria derivación del principio protectorio, aplicado a la realidad concreta del proceso presunciones, teniendo vocación a la verdad real del caso concreto prescindiendo de las simulaciones o maniobras fraudulentas que pueda realizar el empleador (Medina, 2012).

Este principio, aplicado a cuestiones de discriminación, puede dar lugar a la aplicación de normas como la ley 23.592, la cual es aceptada de forma amplia por los tribunales nacionales, teniendo en cuenta que la nulificación y la reparación de daños por un despido arbitrario solo encuentra su razón de existir en el recuento histórico de los hechos. Si esta es la realidad, en función de la cual debe aceptarse la tesis de la existencia o no de un acto discriminatorio, resulta menester la utilización de la producción dinámica de la prueba, así como la inversión de la carga probatoria, para desalentar y desmembrar las pretensiones fraudulentas o de simulación que esgrima el empleador (Pompa, 2009).

Un fallo que puede ejemplificar cómo operan estas herramientas procesales para hacer pesar la realidad por sobre lo expresado por las partes de la relación laboral, puede ser el caso “C. G. E. c/ Fireze S.R.L. s/ Procedimiento sumario – acciones sindicales”, dictado por la Cámara de Trabajo de Córdoba. Aquí se declaró discriminatorio un despido decidido por la empleadora, mediante el uso de presunciones en su contra, con

base a una causal que fue transcripta en los despachos telegráficos que anoticiaban al operario -parar sin justificación la línea de producción-, y que no pudo ser probada en juicio, siendo que en esos momentos el cúmulo de trabajadores de la empresa estaban en manifestación colectiva en ejercicio de sus derechos sindicales.

Similar situación se presenta en el caso “C. P. A. c/ Arcano S.A. y otros s/ despido” sentenciado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Este fallo presenta un despido catalogado como acto discriminatorio por el hecho de no poder demostrar la falta total de relación entre la enfermedad de un trabajador y la decisión extintiva. En esta situación lo que los jueces votantes dejaron en claro es que el trabajador había alegado de forma suficiente indicios razonables de que el acto de la patronal. Dicha actividad no debe consistir solo en una mera alegación de hechos, sino que, por el contrario, implica acreditar la condición subjetiva -en este caso la enfermedad padecida- y la contemporaneidad del distracto con la detección de la misma. Existiendo, por ende, un deber probatorio de la empleadora en desacreditar dicha tarea indiciaria, demostrando que el despido tuvo alguna razón para ser decretado, sin que esto conlleve la necesidad de justificarlo en una injuria del operario.

Conforme a esta interpretación, debe valorarse lo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los fallos “Varela”, “Pellicori” y “Sisneros”. En la causa “Varela, José Gilberto c/Disco S.A. s/amparo sindical”, el máximo tribunal expresa en su considerando 5 que “Bastará que el empleador demuestre que el distracto se dispuso por cualquier motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos”. Esto implicaría disipar el “humo” sembrado por el trabajador en su primera presentación, mediante razonamientos objetivos de que la disolución del vínculo fue ajena a cuestiones subjetivas y personalísimas del mismo (Álvarez, 2012)

V.- Postura de autor

Expuesto lo que antecede, se puede apreciar la ponderación exitosa que hizo la Corte en el fallo “Caminos” de los principios del derecho del trabajo y la potestad del empleador de despedir al dependiente. Aquí, por medio de la interpretación de la ley de actos discriminatorios -23.592- se logró reivindicar el principio de no discriminación y

de primacía de la realidad por sobre cualquier postulado que defienda la discrecionalidad de la extinción del vínculo en manos de la patronal.

En lo relativo a la discriminación, es correcta la apreciación que hace el tribunal respecto a que la existencia de la misma no existe en base a un análisis comparativo de la situación de hecho de otro dependiente en igualdad de circunstancias. La discriminación es un fenómeno que afecta al trabajador en virtud de una subjetividad del mismo, o la pertenencia a un grupo de personas, que genera el rechazo y apartamiento del operario en el ámbito laboral por ser de tal manera o por formar parte de dicha colectividad. Asumir que debe existir un caso análogo en el mismo instituto para que se considere con dichas características el trato repudiante a la vida íntima de la preceptora, resulta un argumento inviable por el concepto mismo de discriminación (valga la aclaración, derivado de la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos).

Por otro lado, la primacía de la realidad se hace notar en los argumentos del tribunal debido a que prescinde de todas las causas alegadas por la patronal, que no contenían sustento fáctico, ya que no logran desacreditar el indicio razonable que se constituye en virtud de la relación temporal entre el despido y la exhibición en televisión de la actora con su pareja. Dicho sea de paso, aparición que fue documentada y afirmada como conocida por la empleadora.

Considero especialmente que la primacía de la realidad tiene una vinculación inescindible con el fenómeno discriminatorio, ya que como se logró identificar en los antecedentes temáticos, se erige como una serie de consecuencias humillantes que suelen disimularse en el acto de despido. A modo de sintetizar, siempre que se discrimine no se lo va a alegar como cierto en juicio por parte del sujeto practicante, quien tiene generalmente la mejor posición de probar su falta de responsabilidad, en evidente contradicción con las falencias detectadas en el trabajador quien, en definitiva, es la víctima de estos hechos.

VI.- Conclusión

El caso analizado presenta una oportunidad de reflexión acerca de los límites que existen y se deben aplicar cuando un empleador despide a un operario. La actora logró demostrar que el distracto obedeció a la noticia de que mantenía una relación

intima con un ex alumno del instituto en el cual trabajaba, lo cual fue considerado por la Corte como un indicio razonable. Este al no ser desbaratado por la empleadora, no hizo más que demostrar que el verdadero motivo por el cual prescindieron de su fuerza laboral era su vida personal y no un factor objetivo.

De igual manera, se puede apreciar en este fallo que se logran articular las exigencias de la ley 23.592 respecto de los actos discriminatorios y su correspondencia con los principios de no discriminación y primacía de la realidad en el derecho del trabajo. Esto porque, como se ha señalado, el empleador queda bajo la lupa de la justicia por realizar acciones denigrantes para con la operaria, esgrimiendo una serie de argumentos falaces respecto al móvil del distracto y que luego no logró comprobar.

Este trabajo ha cumplido entonces con su misión de verificar cómo la Corte resolvió este problema, viendo que la indeterminación axiológica se decanta por dar primacía al trato digno e igualitario, prescindiendo de postulados dogmáticos, remitiéndose a la realidad de lo acontecido y todo ello sin desconocer que el empleador puede dejar de contratar a un trabajador.

Referencias

Doctrina:

- Álvarez, E. (2012). El acto discriminatorio bajo la forma del despido. *En Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Anuario 2011 Despido discriminatorio, año II, N° 2, pp. 69-96*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Atienza, M., Manero, J. R. (1991). Sobre Principios y Reglas. *Cuadernos de Filosofía del Derecho, núm. 10, pp. 101-120*. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. Recuperado de: <https://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcbk1q1>
- De Diego, J. A. (2012). *Tratado de derecho del trabajo. Primera edición*. Buenos Aires: La Ley.
- Dobarro, V. M. (1996). La no discriminación y la igualdad de trato en el empleo. *Revista Doctrina Laboral, noviembre de 1996, pp. 951 a 977*. Buenos Aires: Errepar.
- Grisolía, J. A. (2017). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

- Medina, G. L. (2012). El despido incausado como acto discriminatorio. *Anales N° 43 - Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales*. Pp. 353-364. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Pompa, R. C. (2009). Nulidad del despido discriminatorio. En camino a su consolidación. *Revista La Causa Laboral N° 41*, pp. 11-17. Buenos Aires: Asociación de Abogados Laboralistas.
- Rivera, J. C. (2016). *Derecho civil, parte general*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Rodríguez Mancini, J. (2013). *Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada y concordada. Tomo I*. Buenos Aires: La Ley.
- Rodríguez Mancini, J. (2007). *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Buenos Aires: Astrea.
- Tobías, J. W. (2009). *Instituciones de Derecho Civil. Parte General*. Buenos Aires: La Ley.

Jurisprudencia:

- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2011). “*Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo*”, fallos: 334:1387, fecha: 15/11/2011.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2014). “*Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva S.R.L. y otros s/amparo*”, fallos: 337:611, fecha: 20/05/2014.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2018). “*Varela, José Gilberto c/Disco S.A. s/amparo sindical*”, fallos: 341:110, fecha: 04/09/2018.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2021). “*Caminos, Graciela Edith C/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto S/ Despido*”, fallos 344:1336, fecha: 10/06/2021.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II (2020) “*C. P. A. c/ Arcano S.A. y otros s/ despido*”, fecha 30/09/2020.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IV (2004) “*O. E. O. c. Falabella SA s/despido*”, fecha: 30/8/2004.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IX (2011) “*Castro Erika Andrea c/ Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. U.T.E. s/juicio sumarísimo*”, fecha: 11/04/2011.

Cámara de Trabajo de Córdoba (2021) “*C. G. E. c/ Fireze S.R.L. s/ Procedimiento sumario – acciones sindicales*”, fecha: 14/04/2021.

Legislación:

Constitución Nacional.

Convenio 111. Organización Internacional del Trabajo.

Ley 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo.

Ley 23.592. Ley de Actos Discriminatorios.

Ley 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación.