



**Modalidad:** Modelo de caso, Derecho Laboral

**Carrera:** Abogacia

**Alumno:** Iturbe, Tomas Octavio

**D.N.I:** 40.985.579

**Legajo:** VABG72899

**Tutor:** Ferrer Guillamondegui, Ramon Agustin

**Título:** Caso Caminos: La carga de la prueba en los casos de discriminación

Laboral

**Tribunal:** SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

**Autos:** CSJ 754/2016/RH1, Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido

**Fecha de sentencia firme:** 10 de Junio de 2021

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Hechos de la causa, Historia Procesal y Decisión Del Tribunal III. Ratio decidendi IV. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias Bibliográficas. a). Doctrina. b). Legislación. c). Jurisprudencia.

## I. INTRODUCCION

El derecho del trabajo se caracteriza en constituirse en base a una serie de principios, entre los cuales podemos nombrar al de no discriminación e igualdad de trato que deriva directamente de la Constitución Nacional, artículo 14 bis, base de todo nuestro sistema laboral de normas y consagrado en forma particular en el art. 1 de la ley 23592.

En la presente nota a fallo realizaremos un análisis del decisorio pronunciado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) en los autos CSJN “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, Sentencia del 10/06/2021.}, Fallos: 344:1336 2021. El análisis del fallo resulta de vital importancia para el desenvolvimiento de las relaciones laborales y sociales presentes y futuras, por cuanto atañe a un tema que repercute no solo en los vínculos señalados, sino que atraviesa a la sociedad en su conjunto respecto a la línea que existe entre los aspectos y decisiones de la vida privada de las personas en relación a la actividad laboral que desempeñan. Casos como el que aquí se expone redundan en la

cotidianeidad conculcando el principio fundamental de no discriminación. Atento a ello, los argumentos que emanan del decisorio devienen oportunos, no solamente para la comunidad jurídica, sino también para el conjunto de la sociedad que, muchas veces, resulta laboralmente avasallada por situaciones que intentan someter las decisiones de la vida privada de los/as trabajadores/as, como la libertad de elegir pareja y su aceptación –o no– por parte de los empleadores, dependiendo de ello la continuidad en sus puestos de trabajo. En primer lugar debemos ser conscientes de que nos encontramos frente a un caso difícil pero que, siguiendo a Dworkin (1989), tiene solución cuando los jueces acuden a los principios que sirven de fundamento a las normas.

En el fallo que analizamos estamos ante un problema axiológico, específicamente en una laguna. En el decir de Alchourrón y Bulygin (2012), dicha laguna se presenta cuando, a consideración del juez, las condiciones relevantes preexistentes en la legislación resultan insuficientes y existe la necesidad de tener en cuenta otra condición relevante.

En nuestro caso tal inconveniente se suscita respecto del alcance en la aplicación del art. 1 de la ley 23.592 –condición relevante preexistente– en relación con uno de los principios del derecho laboral como es el de no discriminación –condición relevante a tener en cuenta–, constituyendo a su vez una garantía constitucional, en concordancia con lo dispuesto por diversos tratados internacionales sobre derechos humanos incorporados a nuestra Constitución Nacional por el art. 75 inc. 22, como el Pacto de San José de Costa Rica, que prohíben diversas formas de discriminación. El artículo cuestionado expresa que: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional...” y, en su párrafo siguiente, enumera los actos u omisiones que se consideran discriminatorios como ser raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o

caracteres físicos (Ley 23.592, 1988, art. 1). Empero no debe perderse de vista el espíritu de la regla que es, precisamente, la no discriminación, por lo que ante la ausencia o indeterminación de una causal en ella, debe el intérprete hacer un análisis de la situación concreta a la luz de principios rectores.

Asimismo cabe señalar que, como sostiene Grisolia (2016), la discriminación puede ocurrir de diversas maneras sin ser menester que la misma esté cargada de intencionalidad para ser reprochable. En el caso sub examine la libertad de elegir pareja y/o mantener una relación afectiva con otra persona no se encuentra contemplada en los actos u omisiones expuestos en el citado artículo, por lo que debió haber sido motivo de estudio por parte del juzgador, más aún, cuando por dicha circunstancia no se estaba incurriendo en un ilícito, teniendo en cuenta que la pareja de la actora era mayor de edad. Es allí donde radica el conflicto axiológico pues en la norma aparece una indeterminación que no ha sido tomada en cuenta al momento de legislar, pero que resulta relevante para el caso concreto por haber podido ser reprochable y arbitrario el actuar de la institución educativa, y esto es lo que acertadamente puso de manifiesto la CSJN cuando expresó que en las instancias previas se omitió realizar ese estudio.

De la lectura del fallo surge que, por el accionar del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, se vio afectado el derecho de defensa dejando firme una interpretación de la ley 23.592 y vulneró la garantía de igualdad y no discriminación (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 344:1336, 2021). En este sentido, entonces, debió haber desentrañado si el despido laboral de la actora fue arbitrario y discriminatorio y, siendo así, estaríamos frente a una laguna en el texto del art. 1 de la ley citada, por cuanto éste no describe específicamente el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente –como consideró la accionante–, a contracara del principio de no discriminación. Es importante rescatar lo dictaminado por el Procurador Fiscal –a lo que la CSJN adhiere– en el sentido de que las causales que enumera la norma en cuestión no

son taxativas, por lo que los supuestos no contemplados estrictamente en ella deben ser tratados judicialmente, lo que en autos no acaeció.-

Por lo expuesto, la relevancia académica del presente análisis consiste en brindar una herramienta a la comunidad jurídica a los fines de desentrañar el alcance que puede llegar a tener el enunciado de una ley –en el caso que nos ocupa el art. 1 de la ley 23.592– cuando el mismo no es taxativo. El fin no puede ser otro que afianzar derechos fundamentales que, por razones de lagunas en la legislación que provocan una indeterminación, resultan cercenados sin ser previamente analizados a la luz de los principios esenciales que rigen el derecho laboral y, a fin de cuentas, que sirven de sustento para una democracia más justa y equitativa.

En los puntos que se presentan a continuación, daremos tratamiento a la causa, estableciendo su plataforma fáctica, las instancias por las cuales pasó y verificaremos la decisión final de la CSJN, junto con su narrativa argumental.

## **II. HECHOS DE LA CAUSA, HISTORIA PROCESAL y DECISION DEL TRIBUNAL**

Graciela Edith Caminos mantenía una relación laboral con el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, realizando tareas como preceptora, hasta que al asistir al programa televisivo “Operación Triunfo” y enterarse el Colegio que mantenía una relación sentimental con un ex alumno de esta institución, decidió desvincularla de su cargo y asignarle otra modalidad de trabajo, hecho que ella no aceptó, ya que evidentemente se trataba de una reprimenda por su relación; por lo que el Instituto dio por finalizada la relación laboral.

Ante este hecho la accionante, inició una demanda para obtener la declaración de nulidad de este acto, reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones por ante la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo,

argumentando que era un acto discriminatorio. A su turno la Cámara rechazó la pretensión, ya que, según su criterio, no se configuraba un supuesto discriminatorio de acuerdo a los supuestos de la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios.

Consecuentemente con ello, la actora interpuso recurso de casación contra esta sentencia por ante el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, quien declaró inadmisibile dicho recurso, considerando que no hubo un trato diferenciado entre ella y el resto de los empleados, ni se vio afectado el derecho a elegir pareja tal como ella lo expresó en su demanda.

Contra esto, Caminos dedujo recurso extraordinario federal, que contestado y denegado dio origen a la queja en examen, a la cual finalmente la Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo lugar, declarando procedente el recurso extraordinario federal y revocando la sentencia apelada, retornando los autos al tribunal de origen a fin de que fuera dictado un nuevo pronunciamiento acorde a lo dispuesto por la Corte.-

### **III. RATIO DECIDENDI:**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo lugar a la queja, declarando procedente el recurso extraordinario y revocando la sentencia apelada por existir relación directa entre las garantías vulneradas (Art. 15, Ley 48) y la omisión de los tribunales anteriores de examinar adecuadamente el planteo de la actora, determinando si el despido se produjo como resultado de la relación sentimental entre esta y un ex alumno, circunstancia que de serlo resultaría un motivo evidentemente discriminatorio. La carga de la prueba de demostrar que la difusión de la nombrada relación fue determinante a la hora de extinguir la relación laboral, correspondía a la entidad empleadora, hecho que el Tribunal a quo también omitió analizar; siendo crucial para establecer si se trató simplemente de un despido sin causa, o si detrás de esta figura se ocultaba un motivo discriminatorio. Destacó también que el despido sin causa reconoce

límites en la ley 23.592 de Actos Discriminatorios, hecho que restringe la capacidad de la empleadora de despedir arbitrariamente, solo por considerar que la relación sentimental de una empleada no es la adecuada.

Cabe mencionar que el Tribunal a quo al referirse taxativamente a los supuestos de la nombrada ley, vulneró el fuero personal de la actora, permitiéndole al empleador la intromisión en la esfera íntima, y contrariando a los principios consagrados en la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de no discriminación, además de afectar el principio de congruencia y defensa en juicio de la actora por no dar “un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas” (Considerando 3° del fallo), lo cual impuso “su descalificación como acto jurisdiccional valido en los términos de la doctrina de la arbitrariedad de sentencia.” (Considerando 3°)

#### **IV. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINARIOS**

A fin de abordar la cuestión de la protección contra el despido discriminatorio es pertinente aclarar conceptos, para ocuparnos luego de lo que en concreto se analiza en el fallo en cuestión, para ello revisaremos la evolución normativa involucrada en el caso concreto. En este marco nos remitiremos al nacimiento del [artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina](#), como una suerte de tabla de derechos básicos, entre otros, el derecho protectorio, el derecho a trabajar, a hacerlo en condiciones dignas y equitativas, a la jornada limitada, al salario justo, al descanso y vacaciones pagos, a la participación en la ganancia de las empresas, con control en la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Aparecen así, incorporados a la cúspide jurídica de nuestra legislación argentina, entre otros, el derecho al trabajo, a una

justa retribución, al descanso, a su aprovechamiento, a la seguridad social, a la protección de la maternidad, a la jornada de trabajo limitada, a un nivel de vida adecuado, a la libre asociación, a la protección de la familia, al desarrollo progresivo, a la formación técnico profesional, a condiciones dignas y equitativas de labor, la libertad sindical, el derecho de huelga, el derecho a la salud, etc. Esta pléyade de nuevos y renovados derechos debe ser conjugada con la legislación vigente, en cuanto a su interpretación y aplicación y también, con la legislación a dictarse en el futuro.

Algunos de sus postulados, se pueden considerar operativos o programáticos, para quienes admiten la distinción; para otros y tomando la expresión de los españoles, se podrán considerar en algunos aspectos, como un horizonte utópico, pero lo cierto, es que han ampliado el espectro social de la Constitución Nacional y con ello, han ampliado también, el campo del derecho del trabajo, cuyo objeto de estudios, como disciplina autónoma, es el hombre trabajador enfocado desde el punto de vista de su propia dignidad de tal.

Así la Constitución Nacional en su artículo 14 bis protege al trabajo en sus diversas formas, brinda protección contra el despido arbitrario, pero no obliga al empleador a mantener al trabajador en su empleo, sino que la protección consiste en la obligación de abonar la indemnización que cubra los daños y perjuicios ocasionados. Por ello el juez Rosenkrantz expresa en su voto ampliado en el caso en análisis que: la facultad de despedir sin causa reconoce límites en la ley 23.592, y por consiguiente no puede encubrir un trato discriminatorio. Hace referencia puntualmente a los alcances de la ley 23.592 y su aplicación en el ámbito de las relaciones laborales en general, pero en especial las causales de despidos arbitrarios. Es dable mencionar que la situación jurídica aquí estudiada se enmarca en las previsiones de la ley N°23.592 que adopta medidas, como dejar sin efecto el acto discriminatorio, cesar en su realización o reparar el daño moral y material, para quienes



arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional. En el marco normativo, es precisa también, a los pactos internacionales, que integran el bloque federal constitucional junto con la Carta Magna y que protegen derechos fundamentales como el derecho a la igualdad y a la no discriminación. En este marco señalaremos que el derecho a la igualdad esta también tutelado en los convenios 100 y 111 de la OIT (1958). En consonancia, diversos autores abordan a lo largo de la historia el ejercicio de los derechos laborales, como Adolfo Balbín quien hace hincapié, al conceptualizar al derecho del trabajo, en el empleo subordinado y dice que los protagonistas básicos en una relación laboral individual son un trabajador y un empleador. Menciona que la principal fuente es la lucha constante de millones de trabajadores, quienes desde hace décadas tratan de lograr un mayor reconocimiento y que hoy en día se sigue la discusión sobre el verdadero alcance de los derechos consagrados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. También corresponde citar al doctor Julio Armando Grisolia (2019) que, en su Guía de Derecho Laboral hace referencia al despido como una de las formas de extinción del contrato del trabajo. Este autor clasifica al despido en directo e indirecto, y referencia claramente que el despido directo puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de causa. En cuanto al problema jurídico de la prueba que se aprecia en el fallo en examen, Alchourrón y Bulygin (1991) expresan que, en estas situaciones se está frente a una laguna del conocimiento. Los problemas de prueba afectan a la premisa fáctica del silogismo y corresponden a la indeterminación de la existencia de un hecho no probado que es indispensable para la resolución de la causa. A propósito del fallo “Caminos” en la revista Derecho del Trabajo del año 2021, Agustín Acosta, habla de una demacrada tutela judicial efectiva. En su trabajo expresa claramente, que los tiempos transcurridos denotan una contradicción con el principio constitucional de tutela judicial efectiva y la resolución en tiempo razonable. Otro antecedente relevante se encuentra en los comentarios de la sentencia del fallo en análisis, se

trata de una publicación en “La Ley” (2021), donde Emilio Ibarlucía habla de una nueva ampliación de las causales de discriminación. Al respecto este autor diferencia el acto discriminatorio del acto arbitrario; por cuanto considera al acto arbitrario como el género y al discriminatorio como la especie, y esto es así porque dice que lo que caracteriza al acto arbitrario es la motivación, pero para que sea discriminatorio, el acto debe ser injusto. Ahora bien, en materia de jurisprudencial, surgen fallos de la Corte Suprema de Justicia como, Álvarez Maximiliano y Otros C/ Cencosud S.A. S/Amparo en el año 2010; donde aborda en extensión y profundidad el despido discriminatorio de varios trabajadores y por unanimidad considera aplicable la ley 23.592. Este fallo tiene una gran riqueza argumentativa, ya que el voto mayoritario de los ministros (J.C. Maqueda, E. Zaffaroni, C. Fayt y E. Petracchi) ordena la reincorporación de los actores mientras que la minoría y en disidencia parcial (R.L. Lorenzetti, E. I. Highton de Nolasco y C. M. Argibay) ante la negativa del empleador de la reinstalación de los trabajadores, les reconoce a éstos, el derecho a una compensación adicional que atienda a esta legítima expectativa. A fines del año 2011, la Corte se pronuncia en el fallo, Pellicori Liliana Silvia C/ Colegio Público De Abogados De La Capital Federal S/Amparo donde refiere lo relativo a la carga de la prueba, ya que en forma unánime y apoyándose en derecho comparado dice la corte, cuando se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resulta suficiente, para la parte que afirma dicho motivo 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, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica. En el caso Sisnero Mirta Graciela y otros c/ Taldelva al pronunciarse concretamente sobre la prueba del supuesto acto discriminatorio, la Corte señaló que “si el reclamante puede acreditar la

existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia”. En el caso Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical del año 2018; la Corte manifiesta que, cuando en el marco de una relación de empleo se discuta si la medida obedece a un motivo discriminatorio, la existencia de dicho motivo se considerará probada, si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón y en tal caso el demandado, no pruebe que responde a un móvil ajeno a toda discriminación. Otro fallo que cita la causa y que es relevante mencionar en materia jurisprudencial es el reciente caso, Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido del año 2020. En este fallo la Corte señala que, atento a lo planteado por el recurrente que conduce a la interpretación de una norma de derecho común, referida a la prohibición del despido por causa de matrimonio prevista en el art. 181 de la LCT y que por ello es ajeno a la instancia extraordinaria, cabe hacer una excepción dado que se le había dado al precepto un alcance irrazonable que colisionaba con la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia. Aquí se evidencia que correspondía presumir que el despido sin invocación de motivos tenía por causa el matrimonio y que fue dentro del plazo que la ley establece. Luego del desacuerdo de la Cámara que dijo, que solo aplicaba la norma a trabajadoras mujeres, con gran acierto la Corte hace lugar a la queja ya que señala que las leyes no pueden ser interpretadas históricamente sin considerar las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.

## **V. POSTURA DEL AUTOR**

Luego de un detallado análisis y tomando como base la bibliografía consultada, los antecedentes jurisprudenciales y luego de una lectura detenida del fallo podemos asumir una postura congruente a la manifestada por la Corte Suprema de Justicia, y que

remite al dictamen del Procurador Víctor Abramovich que determinaron que la institución educativa había efectuado un despido con tintes discriminatorios y por consiguiente inconstitucionales. La decisión del tribunal tuvo lugar en nuestra sociedad en tiempos donde las mujeres van tomando cada vez más protagonismo en sus lugares de trabajo al ir reconociendo las igualdades con respecto a sus pares. En este contexto es que la sentencia dictaminada tuvo el acierto de establecer que la relación de la actora con un ex alumno de la institución fue el hecho determinante para la rescisión de su contrato y no los argumentos que estableció la parte demandada que argumentaba que fueron por incumplimientos a sus tareas. El estándar probatorio en este tipo de proceso laboral suele presentar un problema para la parte que afirma un hecho discriminatorio como causante de su resolución laboral, es entonces que el criterio determinado por el Procurador Fiscal y ratificado por la Corte Suprema desplazando la carga de la prueba en manos de la empleadora quien se encuentra en mejores ventajas en la relación laboral, es acorde a la doctrina en general antes expuesta. Conforme a la sentencia, están obligados los demás juzgadores a analizar los elementos legales que se vienen antecediendo en este tipo de casos y que tienen el fin inmediato de proteger los derechos del sector más vulnerado en una relación laboral con poder jerárquico. Por consiguiente las causales de un despido deben ser apreciadas de acuerdo a las características particulares del asunto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional. Así la decisión de la Corte Suprema resuelve conforme al derecho, fijando otro precedente jurisprudencial en pos de proteger a los trabajadores contra actos discriminatorios de cualquier índole asegurando las garantías constitucionales que así lo dictaminan.

## **VI. CONCLUSION**

El caso analizado a lo largo de sus diferentes etapas SE pretende determinar si el despido de la actora Graciela Caminos por parte del Instituto Educativo, fue una facultad del empleador de despedir sin expresión de causa o

expresa en si una conducta segregacionista motivada por circunstancias ajenas a las funciones laborales para extinguir el vínculo, y si correspondía en este caso concreto la aplicación y alcances de la ley 23.592 o si por el contrario se planteaba un conflicto entre ella y la L.C.T.

A su tiempo se estuvo en una errónea interpretación de dicha ley y su no aplicación derivó en un conflicto de principios, un problema jurídico axiológico que el más alto tribunal resolvió conforme el límite impuesto por la ley 23.592, en concordancia con derechos fundamentales de igualdad y no discriminación, en armonía con la normativa nacional e internacional.

El fallo analizado ha demostrado la postura de la Corte, la cual no encuentra obstáculo en la aplicación de la ley 23.592 a las relaciones laborales, reafirma así un nuevo precedente al estándar jurídico vigente de aplicación directa tendrán toda vez que se analicen casos donde se ventilen despidos con tintes discriminatorios. En efecto se ha limitado la facultad discrecional del empleador para extinguir el vínculo laboral con pretextos que encubren actitudes segregacionistas ampliando así el marco protectorio a la parte, en principio, más vulnerable en la relación de trabajo

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

### **DOCTRINA**

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.

Acosta Augusto (2021) “Revista del Derecho del Trabajo”

Dworkin, R. (1989). Los derechos en serio. Barcelona: Editorial Ariel

Grisolía, J. A. y Ahuad, E. J. (2014). Ley de Contrato de Trabajo comentada. 5ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio.

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

Grisolía, J. A. (2016b). Guía de Estudio Laboral Derecho de Trabajo y la Seguridad Social. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio.

Grisolía, J. A. (2019). Manual de Derecho Laboral. 14<sup>a</sup> ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Ibarlucia Emilio (2021) “La Ley”

Martínez Vivot J. J. (1992). Elementos del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Astrea.

Martinez Vivot, J. (2000). Discriminación Laboral: Despido Discriminatorio. Buenos Aires: Universidad del Salvador

## **LEGISLACION**

Congreso de la Nación Argentina. (13 de Mayo de 1976). Artículos 62, 63 y 242 Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1976].

Congreso de la Nación Argentina. (3 de Agosto de 1988). Artículo 1 Ley de Actos Discriminatorios [Ley 23.592 de 1988].

Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1853). Reformada 1994.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 111 (25 de Junio 1958)

Congreso de la Nacion Argentina (1988) Articulo 1 Ley 23.592

## **JURISPRUDENCIA**

Corte Suprema de Justicia de la Nación (07/12/2010) Alvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ Amparo

Corte Suprema de Justicia de la Nación (15 de noviembre de 2011) Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo, Fallos: 334: 1387

Corte Suprema de Justicia de la Nación (20 de Mayo de 2014) Sisneros Mirtha Graciela y otros c/ Taldeva SRL y otros s/ amparo, Fallos: 337: 611

Corte Suprema de Justicia de la Nación (04 de Septiembre de 2018) Varela José Gilberto c/ Disco S.A. s/ Amparo Sindical

Corte suprema de Justicia de la Nación (24/09/2020) Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. S/ Despido.-

Corte Suprema de Justicia de la Nación (10 de Junio de 2021) Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido, Fallos: 344:1336.