



---

# **SEMINARIO FINAL DE ABOGACÍA**

---

**“LA CARGA DE LA PRUEBA FRENTE AL DESPIDO  
DISCRIMINATORIO”**

**“Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos,  
Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”.**

**AUTOR: JUAN PABLO DEGRACIA**

**DNI: 27.834.891**

**LEGAJO: VABG87218**

**TUTOR: VANESA DESCALZO**

**NOTA A FALLO – 2022 –**

**SUMARIO: I.-** Introducción - **II.-** Reconstrucción de premisa fáctica, historia procesal y la decisión del tribunal. - **III.-** La ratio decidendi de la Corte. - **IV.-** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - **V.-** Análisis y comentarios del Autor. - **V.I.-** Análisis. – **V.II.-** Comentarios. – **VI.-** Conclusión. – **VII.-** Referencias Bibliográficas. - **VII.I.-** Legislación. – **VI.II.-** Jurisprudencia. – **VI.III.-** Doctrina.

## **I.     INTRODUCCIÓN**

En esta nota encontraremos que estamos en presencia de una situación de hecho donde una preceptora de un colegio secundario es desvinculada arbitrariamente de su puesto de trabajo. Ello sucede luego de que ésta apareciera en un conocido programa televisivo, donde saliera a la luz que había mantenido una relación sentimental con un exalumno (25 años menor), del colegio donde desempeñaba sus funciones, en ocasión de las mismas.

La trabajadora inicia demanda contra la institución para obtener la declaración de nulidad de la disolución de la relación laboral, la reinstalación a su puesto de trabajo y las reparaciones pertinentes considerando que su despido fue discriminatorio en los términos del art. 1 de la ley 23.592. Así, llega hasta la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) interponiendo recurso de queja.

En el fallo los Magistrados concluyeron que el hecho responde a un caso de discriminación laboral encubierto en un despido sin justa causa; siendo este último, facultad constitucional de la demandada. Aquellos dejaron en claro que el despido incausado encuentra un límite en el art. 1 de la ley 23.952, puesto que éste no puede encubrir un trato discriminatorio. Remarcaron además, que el tribunal *a quo* al prescindir de la prueba ofrecida, motivó a que se concluyera en una sentencia arbitraria.

Evaluando las circunstancias particulares del caso, se desprende que la actora fue desvinculada de su puesto de trabajo por razones atinentes a su vida personal, que no guardan relación con su desenvolvimiento laboral. Dichas cuestiones menoscabaron sus derechos y garantías reconocidos por la Constitución Nacional (en adelante C.N.), como

también el derecho del trato no discriminatorio (art. 16, 17, 14 bis, 43 y 75, inc. 22, C.N.).

La discriminación se conceptualiza en el art. 1 de la ley 23.592 que reza: “será considerado **acto discriminatorio** el originado por motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, posición económica u opinión política o gremial”. En el fallo se analiza un distracto de tales características.

La justificación jurídica del fallo deja en claro que en los despidos sin justa causa puede existir trato discriminatorio encubierto en los términos del art. 1 y art. 5 de la ley 23.592, y que la atribución de la carga de la prueba juega un papel fundamental. En este caso en particular, la CSJN nos demuestra que estamos en presencia de un despido de características *up supra*. Por eso, como lo indica el Superior, situaciones así ameritan un estudio en profundidad para evitar circunstancias de vulnerabilidad de los trabajadores.

Este fallo tiene relevancia porque sienta jurisprudencia para situaciones análogas, dado que el tribunal evidenció cómo se vulneraron derechos del ámbito de la intimidad y la privacidad de la trabajadora, dilucidando que existió trato discriminatorio en su despido (art. 1 de la ley 23.592, art. 12 Declaración Universal de Derechos Humanos [1948], art. 13 Convención Americana de Derechos Humanos [1969], art. 14 bis, 16, 17, 19, 43, 75 bis inc. 22 entre otros enumerados de la Constitución).

El problema jurídico que se advierte en el fallo es un problema de prueba, en tanto que la dificultad radica en sobre quién debe pesar la aplicación de las cargas probatorias en materia de despido discriminatorio. En el caso, sobre la accionada debía recaer la imposición de demostrar que el distracto no estaba motivado por el hecho de la aparición de la trabajadora en un programa televisivo donde se difundiera su relación sentimental con un exalumno, o bien, que aquello era ajeno a tal situación.

El problema de prueba está dado justamente porque el tribunal debía analizar, con respecto a la prueba rendida, que la causa del despido no tuviese motivada por razones discriminatorias. Y si hubiera presunción de aquello, debía ser la empleadora quién tuviera la imposición de demostrar que dicha circunstancia no fuera el motivo que ocasionó la ruptura del vínculo, o que ésta resultaba ajena a toda discriminación. La imposición de la carga de la prueba debía pesar sobre la demandada (“Pellicori”, Fallos: 334:1387”).

Ahora, si bien los actos discriminatorios encuentran regulación en el art. 1 de la ley 23.592, y en el art. 17 de la ley 20.744 Ley Contrato de Trabajo (en adelante LCT). No obstante, en ninguna parte está definido el **despido discriminatorio**. Entonces, ¿El despido sin justa causa puede cuestionarse por discriminatorio?, ¿Cuál es el estándar probatorio en caso de despido discriminatorio?

## **II. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA - HISTORIA PROCESAL - DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

La Sra. Graciela Edith Caminos, quién fuera preceptora del Instituto privado educativo Nuestra Señora de Loreto, resulta desvinculada de su puesto laboral luego de su aparición pública en un programa televisivo donde se ventilaran cuestiones sentimentales de ésta con un exalumno de la institución, 25 años más joven, quien ya había concluido sus estudios un año antes.

La trabajadora interpone demanda cuestionando la legitimidad del despido invocando razones discriminatorias, sustentando su pretensión en los términos del art. 1 de la ley 23.592, sosteniendo que el distracto se ocasionó por haber existido relación entre éste y la difusión pública de su relación amorosa con el ex alumno de la institución, cuestión esta última, referente a la vida privada e intimidad de la docente.

La Sala Cuarta de la Cámara de Trabajo de la ciudad de Córdoba dedujo que la demanda era inadmisibile, rechazándola por considerar no configurado un despido discriminatorio en los términos de la mencionada ley.

A su vez, dicha sentencia es apelada mediante recurso de casación, ante el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba. Este también proclamó formalmente inadmisibile el remedio por estimar no configurado un despido discriminatorio en los términos de dicha ley.

Contra esa decisión la accionante dedujo recurso extraordinario federal, el cual fuera denegado, dando origen a la interposición de la queja.

La actora argumenta que se había desnaturalizado el propósito de la ley 23.592 y que se habían desconocido los estándares probatorios estipulados en la LCT.

Ante ello, y por contrario a lo dictaminado por los tribunales *a quo*, el Procurador Fiscal sostuvo que los inferiores omitieron dar respuesta a los agravios de la actora, los cuales conducían a la solución del litigio. Sosteniendo además, que ello afectó su derecho de defensa y que el Superior consolidó una decisión sobre el fondo del asunto convalidando una interpretación de la ley 23.592 que trunca el remedio federal invocado y la garantía de igualdad y no discriminación.

Finalmente, la CSJN en concordancia con lo dictaminado por el Procurador, hizo lugar a la queja y al recurso extraordinario federal en virtud de la doctrina de la arbitrariedad. Resolvió dejar sin efecto la sentencia apelada y mandó dictar un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo dictaminado.

### **III. LA RATIO DECIDENDI DE LA CORTE**

Los argumentos esgrimidos por la Corte para la decisión final, con la totalidad del voto de los jueces a favor, fueron varios.

La Corte marcó que el tribunal *a quo* eludió considerar que había un planteo serio sobre la existencia de una conducta discriminatoria por parte del empleador, a pesar de que la desvinculación laboral fue simultánea a la difusión pública de la relación sentimental de la actora con un exalumno.

Ello puesto a que, por un lado, el empleador le hiciera a la demandante una oferta de cambio de modalidad de tareas bajo apercibimiento de rescindir el vínculo de trabajo, lo cual no fuera aceptado por la trabajadora. Aquello para el tribunal supuso la inexistencia de un proceder discriminatorio, sin considerar el agravio de la recurrente. De acuerdo a las pruebas rendidas, el *a quo* debió examinar detalladamente y determinar en consecuencia, si el despido pudo haberse producido por circunstancias *prima face* discriminatorias o si, de haber existido indicios de aquello, la demandada acreditaba que dicho suceso no fue el móvil del despido o que éste resultaba ajeno a toda discriminación. (“Pellicori”, Fallos: 334:1387, y “Varela”, Fallos: 341:1106”).

Por otro lado, el empleador refiere al incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la actora (asimetría con los alumnos, pautas de conducta), motivo por el cual el tribunal provincial indica que no hay discriminación. En tal sentido, la Corte afirma que

esto es dogmático porque elude tratar correctamente el planteo de la demandante. Reza que el tribunal *a quo* obró de una manera arbitraria sin ahondar en los hechos alegados por la recurrente, los que claramente dan indicios del accionar discriminatorio.

El Magistrado dilucidó que el Superior trató de imponer la carga de la prueba del trato discriminatorio en manos de la trabajadora, cuando ello debía pesar sobre la demandada.

En cuanto a la facultad de la empleadora de despedir sin causa art. 245 de la LCT, ello encuentra un límite si encubre un trato discriminatorio en los términos del art. 1 de la ley 23.592.

La Corte por su parte hace alusión a ello en tanto que reflexiona que era crucial establecer si realmente hubo discriminación. Si bien la demandada sugiere a que el despido atribuye a una combinación de motivos, el tribunal debió asegurarse en base a la prueba rendida, que ninguno de ellos fuera efectivamente discriminatorio.

Por otro lado, en cuanto a la opinión del Procurador Fiscal, la CSJN sentencia en forma concordante a lo que dice. Éste alude principalmente al segundo párrafo del art. 1 de la ley 23.592 donde se nombra particularmente actos discriminatorios basados en una serie de motivos no taxativos, pues, toda conducta encaminada a perseguir a grupos excluidos, no extingue los supuestos de conductas discriminatorias sancionadas por esta ley. La norma reza que todo trato arbitrario que obstruya, limite, restrinja o impida el pleno ejercicio de bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución, constituye un acto discriminatorio. En la misma línea, la norma considera que toda conducta que pertenezca a la vida íntima del trabajador, no puede acarrear ningún tipo de consecuencias jurídicas a la esfera laboral.

La CSJN resolvió por mayoría, explayándose en los considerandos de su voto, únicamente su presidente el Dr. Rosenkrantz, que el accionar de los tribunales inferiores se fundó en la doctrina de la arbitrariedad. Anulando la sentencia apelada y ordenando un nuevo pronunciamiento con arreglo de lo dictaminado.

#### **IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.**

En el presente apartado trataremos en detalle los institutos jurídicos del fallo, precisando los conceptos más relevantes de los mismos, entre ellos: **la discriminación, el despido y la carga de la prueba**, sosteniendo todo lo analizado con fundamento en la jurisprudencia, doctrina y legislación.

En primer lugar el art. 1 de la Ley 23.592 de **Actos Discriminatorios**, basándose en el art. 16 de la Constitución, tipifica como delitos un conjunto de conductas que tienen por finalidad la discriminación racial o religiosa, como también la persecución o el odio fundado en motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología u opiniones políticas. Dicha ley abarca el sector laboral en todos sus ámbitos.

Por su parte, la ley 20.744 L.C.T. en su art. 17 estipula “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. En dicha ley también se observa al art. 81 “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza”.

Asimismo, el Convenio 111 (1958) de la Organización Internacional del Trabajo define la discriminación laboral como “cualquier tipo de exclusión, distinción o preferencia basada en motivos de raza, religión, color, sexo u opinión política que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato u oportunidades en el empleo”.

En la misma línea La Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante DDHH) en su artículo 2 sobre discriminación alude que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha declaración, sin distinción de raza, religión, color, sexo, idioma, opinión política o cualquier otra índole o condición”.

Según Grisolia (1999) lo que prohíbe la ley 23.592 son las discriminaciones arbitrarias; por ello, el trabajador que alega la existencia de un trato discriminatorio debe acreditarlo.

La LCT no define específicamente el despido discriminatorio, por eso ante un hecho de tales características se complementa con la ley 23.592. En este sentido, Ramos (2009) afirma que la ley antidiscriminatoria es una norma de alcance general, que puede ser aplicada al derecho del trabajo. La misma no fue diseñada para una rama específica del

derecho, por esto, presenta dificultades a la hora de su aplicación, interpretación y compatibilización con los institutos que regula la materia.

Para Birenbaum (2012) el principio de no discriminación es un derecho fundamental para las personas, que está presente en todas las ramas del derecho. En el ámbito laboral, la discriminación constituye una realidad que lesiona la dignidad de los trabajadores y sus derechos fundamentales.

En la causa, el tribunal tenía que definir si el despido incausado encubría razones discriminatorias, era el punto principal. En ese orden, cuando hablamos de **despido** Grisolia (2019) nos dice que ésta es una manera de disolución del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o prescindir de ella.

Del fallo surge un **despido arbitrario y discriminatorio** puesto que una trabajadora fue desvinculada de su labor luego que en el programa “Operación Triunfo” saliera a la luz su relación sentimental con un ex alumno de la institución demandada.

Khedayan (2019) afirma:

El despido es discriminatorio cuando se funda en una cualidad, característica o condición del trabajador, que se califica como “causa discriminatoria”. Dicha condición incluye al discriminado dentro de un grupo potencialmente marginado y minoritario que lo coloca en desventaja con relación a las demás personas al momento de tomar o mantener un puesto de trabajo. (pag. 1)

En la Ley de Contratos de Trabajo, Grisolia (2014), refiere en cuanto a jurisprudencia en despido discriminatorio, al fallo caratulado C.S.J.N. “Álvarez Maximiliano y otro c/ Concesud S.A. s/ acción de amparo” S. n° 1023. XLIII. (2010) y dice “el máximo tribunal, con arreglo del art. 1 de la ley 23.592, consideró que los despidos sin causa de los trabajadores habían configurado actos discriminatorios” (pag. 319).

En esta misma línea, en cuanto a la **carga de la prueba**, cuando se discute si un despido incausado puede estar motivado por discriminación, solamente basta con que la víctima que alega el trato desigual, acredite la presunción de tal. Así, en los casos que se presuma un despido discriminatorio, en principio, la prueba no debe interpretarse en sentido de una especie de inversión de la carga probatoria, hasta que, quién alegue un despido de dichas características acredite indicios de ello, y recién ahí, pesará sobre el empleador probar que dicho suceso no estuvo motivado por hechos discriminatorios.



Hernández (2015) habla de la “teoría de la carga dinámica de la prueba” y en ello alude:

La teoría de la carga dinámica de la prueba implica que, más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos, la carga de probar debe desplazarse de actor a demandado, o viceversa, según correspondiere, atendiendo a la parte que se encuentre en mejores condiciones de suministrar la prueba. (pag. 6)

En ese mismo sentido, el autor refiere a la “carga probatoria en casos de despidos discriminatorios” explicando que el trabajador que invoque que su despido fue discriminatorio deberá dar indicios del mismo, y frente a eso, el empleador deberá demostrar que aquello se produjo por un hecho objetivo, ajeno a toda discriminación.

En este orden nos remitimos al fallo C.S.J.N. “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” S. n° 489. XLIV (2011). Aquí, la Corte Suprema se pronuncia respecto a la carga de la prueba, y entiende que resulta suficiente para la parte que afirma el despido discriminatorio, la sola acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia. En ese sentido, corresponderá al demandado la prueba de que ese suceso tuvo como causa un motivo objetivo, ajeno a toda discriminación.

En la causa C.S.J.N. “Romero Norma Noemi c/ Editorial AMFIN S.A. s/ despido” S. n° 19085 (2013) la Corte Suprema resolvió que existió despido discriminatorio por actividad gremial de la trabajadora, los jueces hicieron lugar al reclamo. Luego los camaristas aclararon que cuando en el pleito laboral median conflictos por discriminación arbitraria, se vuelve necesaria la teoría de las “cargas dinámicas de la prueba”.

Siguiendo la jurisprudencia sobre discriminación laboral nos adentramos en el fallo C.S.J.N. “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL s/ amparo” S. n° 932 (2014) resuelto por la Corte. En este caso, el Tribunal deja sin efecto la sentencia del *a quo* por no haber respetado los criterios en materia de carga probatoria, y no valorar adecuadamente las pruebas, ya que las mismas conducían a hechos que *prima facie*, encuadraban con un accionar discriminatorio.

En nuestro fallo la Corte anula la sentencia del *a quo* porque éste no valoró de forma correcta la prueba rendida, ni los indicios alegados por la actora.

## **V. ANÁLISIS Y COMENTARIOS DEL AUTOR.**

### **ANÁLISIS:**

En cuanto al análisis del fallo, concuerdo con la decisión de la C.S.J.N. de revocar la sentencia del *a quo*, puesto que se determinó que hubo un despido que encuadra en los términos del art. 1 de la ley 23.592 antidiscriminatoria. La sentencia apelada resulta arbitraria por no considerar los agravios de la actora, los cuáles eran cruciales para resolver si hubo o no, un trato discriminatorio.

Asevero que el despido es discriminatorio cuando se funda en comportamientos que excluyen a ciertos trabajadores por motivos de una cualidad o condición, raza, religión, color, nacionalidad, ideología, opiniones políticas, entre otras, los cuales no son taxativos. En este sentido, el despido incausado cuando tiene tintes discriminatorios, encuadra en el acto prohibido por el precepto legal, como es el caso y según afirma la Corte.

Concierto que el tribunal provincial no tuvo en cuenta uno de los aspectos más relevantes en casos de estas características, que es la carga de la prueba, como también lo entendió la Corte. Esto es fundamental explica Hernández (2015), pues cuando existen indicios de un posible trato discriminatorio y dada la situación de desventaja de los trabajadores, la prueba deberá invertirse (teoría de la carga dinámica), lo que implica que debe probar quién se encuentra en mejor posición de hacerlo. Para enriquecer la decisión de la Corte en este punto retomo la línea directriz del antecedente C.S.J.N. “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” S. n° 489. XLIV (2011).

En la causa, la empleadora no pudo desestimar la presunción de un despido discriminatorio alegando motivos de incumplimiento de tareas laborales. Convengo que el tribunal provincial en relación a esto omitió realizar un correcto análisis. Es extensa la jurisprudencia sobre la materia en los casos de sentencias arbitrarias y despidos discriminatorios, citando algunos tenemos el fallo C.S.J.N. “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL s/ amparo” S. n° 932 (2014) aquí el Superior anuló el fallo del *a quo* pues éste no respetó los criterios en materia probatoria y no valoró adecuadamente las pruebas. También el fallo C.S.J.N. “Álvarez Maximiliano y otro c/ Concesud S.A. s/ acción

de amparo” S. n° 1023. XLIII. (2010) donde el Superior resolvió que los despidos eran discriminatorios.

A mi entender es correcta la enunciación del Procurador, lo que reafirma la Corte, en cuanto a que la vida privada de la trabajadora no puede estar sujeta a estereotipos patronales, causando tratos desiguales entre los dependientes (art. 81 de la ley 20.744).

Analizando así todas las circunstancias del caso, coincido con la decisión de los jueces que basándose en el dictamen del Procurador, resolvieron con una correcta interpretación de la normativa sobre actos discriminatorios en el ámbito laboral.

### **COMENTARIOS:**

En temas tan importantes como despidos discriminatorios, desigualdad y derechos vulnerados en nuestro país, vemos que a través del tiempo se van incrementando los remedios legales para garantizar la protección, igualdad y derechos de trabajadores y ciudadanos en general. Las normas que prohíben el trato desigual rigen en todos los ámbitos de la sociedad. En la legislación encontramos preceptos fundamentales que garantizan el derecho a la igualdad tales como los artículos 14 bis y 16 de la Constitución Nacional, la Ley 23.592 específica de actos discriminatorios, los artículos 17 y 81 de la L.C.T., los tratados con rango constitucional como el art. 2 de la D.D.H.H., los convenios internacionales como el Convenio 111 de la OIT, entre otros. Todo ello para afianzar la equidad y evitar la discriminación en todos los ámbitos de la sociedad.

### **VI. CONCLUSIÓN:**

En el fallo analizado profundizamos sobre aspectos relevantes del despido, más precisamente cuando nos encontramos frente a uno motivado por circunstancias discriminatorias. Por ello, nos centramos en el aspecto más sustancial de éste, que es la carga de la prueba.

Observamos que hubo un distracto discriminante encubierto en un despido sin justa causa. Dicho suceso fue concomitante con la aparición pública de una trabajadora en un programa de TV, donde se ventilara que mantuvo una relación amorosa con un egresado de la institución escolar donde desempeñaba sus funciones. La empleadora, luego de ofrecer un cambio en el puesto de trabajo e intentar modificar sus tareas habituales, la despidió haciendo uso de su derecho de despedir sin causa. Aquel obrar ocultaba un accionar desigual.

El Superior entendió que hubo indicios de un actuar discriminatorio, y proclamó que el inferior no procedió correctamente en cuanto a la valoración de las pruebas, convalidando así, una interpretación tergiversada de la ley 23.592. La Corte deja en claro que frente a despidos discriminatorios el criterio de valoración de la prueba, se basa en la llamada “prueba dinámica” o inversión de la carga de la prueba.

Así, los jueces determinaron que el accionar del *a quo* incurrió en la arbitrariedad, haciendo lugar a la queja y dejando sin efecto la sentencia apelada.

Vale destacar la relevancia del fallo, puesto que marca un antecedente importante en materia de despidos por motivos discriminatorios, una realidad vigente que menoscaba los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **VII. LISTADO DE BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA:**

### ○ **LEGISLACIÓN:**

#### a) **INTERNACIONAL:**

- C111 (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT (núm. 111), Organización Internacional del Trabajo (B.O. 15-06-1960).
- Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación sobre la mujer (03-09-1981)
- Declaración Universal de Derechos Humanos (DDHH). (10-12-1948)
- Naciones Unidas. Noticias ONU (11-11-2018). “Artículo 2: Ser libre de discriminación”. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445541>

**b) NACIONAL:**

- Constitución de la Nación Argentina. (1994) 2da Ed. Elegis.
- Ley 23.592. Actos Discriminatorios (23 de agosto de 1988)
- Ley 20.744. Ley de Contratos de Trabajo (05-09-1974)
- Ley 17.677. Ratificación del Convenio 111 de la OIT sobre discriminación (08-03-1968)

○ **JURISPRUDENCIA:**

**NACIONAL:**

- C.S.J.N. “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” S. n° 1023. XLIII. (7 de Diciembre de 2010). Recuperado de: Id SAIJ: FA10000047.
- C.S.J.N. Despido discriminatorio, carga de la prueba. Superior Tribunal de Justicia (10-12-2018) Recuperado de: Id SAIJ: SUF0084537.
- C.S.J.N. “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” S. n° P. 489. XLIV. Fallos: 334:1387 (15 de noviembre de 2011). Recuperado de: Id SAIJ: FA08040007.
- C.S.J.N. “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” S. n° 754/2016/RH1 (10 de Junio de 2021). Recuperado de: Id SAIJ: FA21000134.
- C.S.J.N. “Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” S. n° V. 528. XLVII. RHE. Fallos: 341:1106 (4 de Septiembre de 2018). Recuperado de: Id SAIJ: FA18000069.
- C.S.J.N. “Romero Norma Noemi c/ Editorial AMFIN S.A. s/ despido”. S. n° 19085. (29-11-2013). Recuperado de: <https://ar.vlex.com/vid/romero-norma-noemi-amfin-s-despido-486387378>
- C.S.J.N. “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL s/ amparo” S. 932. XLVI. RHE. Fallos 337:611. (20 de mayo de 2014). Recuperado de: Id SAIJ: FA14000071.

○ **DOCTRINA:**

a) **LIBROS:**

- Gascón Abellán, M. y García Figueroa A. (2003). “*Interpretación y Argumentación Jurídica*”. El Salvador: Consejo Nacional de la Judicatura, Escuela de Capacitación Judicial.
- Grisolia, J. A. – Ahuad, E. J. (2014). “*Ley de Contrato de trabajo Comentada 5ta. Edición*”. Editorial Estudio S.A. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Grisolia, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.

• **REVISTAS - PÁGINAS WEB:**

- Abogados.com.ar - Fallos. (05-03-2014). “Aplican Teoría de la Carga Dinámica de la Prueba en Causa por Despido Discriminatorio por Actividad Gremial del Trabajador”. Recuperado de: <https://abogados.com.ar/aplican-teoria-de-la-carga-dinamica-de-la-prueba-en-causa-por-despido-discriminatorio-por-actividad-gremial-del-trabajador/14042>
- Khedayán, E. P. (2019). El despido discriminatorio por motivos de discapacidad. DPI Cuántico. Diciembre de 2019. Recuperado de: [https://dpicuantico.com/area\\_diario/doctrina-en-dos-paginas-diario-laboral-nro-230-12-12-2019/](https://dpicuantico.com/area_diario/doctrina-en-dos-paginas-diario-laboral-nro-230-12-12-2019/)
- Ramos, S. J. (2008). “Lineamiento para un despido discriminatorio”. Recuperado de: [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos\\_para\\_un\\_despido.htm](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos_para_un_despido.htm)
- Ramos, S. J. (2009). “La ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral”. Id SAJJ: DACF090063. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-ley-23952-jurisprudencia-materia-laboral-dacf090063-2009-09/123456789-0abc-defg3600-90fcanirtcod>

**b) PONENCIAS:**

- Birenbaum. A. CH. (2012). “*Discriminación en las relaciones laborales*”. 4º Congreso de Derecho Laboral y Relaciones de Trabajo. Octubre de 2012.  
Recuperado de: <http://congresosartra.com/MENDOZA-2012/MENDOZA/Discriminaci%C3%B3n.Birenbaum.pdf>
- Hernández, M. O. (2015). Carga dinámica de la prueba. “*El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral*”. XXVIII Congreso Nacional de Derecho Procesal Jujuy 2015. Recuperado de: [https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca\\_virtual/Congreso\\_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdiccion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf](https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca_virtual/Congreso_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdiccion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf)