



La carga probatoria en los casos de discriminación por cuestiones de género en el ámbito laboral.

Entregable 4.

Carrera: Abogacía.

Alumno: Matar Juan Pablo.

Legajo: VABG76075

DNI: 29048127.

Tutor: Carlos Isidro Bustos.

Opción de trabajo: Modelo de fallo.

Tema elegido: Fallo con perspectiva de género.

Modalidad: Modelo de caso.

Certificado de competencias emprendedoras.

Sumario tentativo.

I. Introducción. II. Cuestiones procesales. II.1. Premisa fáctica. II.2. Historia procesal. II.3. Descripción de la decisión. III. Ratio decidendi. III.1. Desarrollo. III.2. Referencias de doctrina, legislación y la jurisprudencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudencias. IV.1. Punto litigioso analizado. IV.2. Marco teórico. IV.3. Cuestiones conceptuales centrales. IV.4. Antecedentes doctrinales y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas.

I. Introducción.

Para mi tesis final de grado he seleccionado y analizado el fallo de la CSJN respecto del “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa, Sisnero, Mirtha Graciela y otros contra Taldelva S.R.L. y otros sobre amparo” al que desde ya invito a su lectura.

¿Por qué es pertinente el fallo que seleccioné para este trabajo? Porque la problemática de la discriminación laboral por cuestiones de género es un flagelo de nuestra sociedad que azota a múltiples personas de sexo femenino y de otros géneros también impidiendo su desarrollo económico, profesional y personal. Quienes la sufren requieren la mayor cantidad de herramientas legales posibles para defenderse.

¿Cuál es la relevancia del fallo que quiero compartir con ustedes? El fallo es de relevancia porque la CSJN elaboró una herramienta legal útil y eficiente para acreditar la existencia de hechos discriminatorios en el ámbito laboral. En el desarrollo de este trabajo veremos de que se trató la misma.

¿Porque lo fallado sienta precedente? El problema de la discriminación en el ámbito laboral es un problema actual que está lejos de erradicarse de nuestra sociedad por eso lo establecido en este fallo resolvió favorablemente el reclamo planteado oportunamente pero a la vez sentó un precedente legal que puede ser utilizado en los futuros casos que ocurran en nuestro país y en Latinoamérica.

¿Qué principios fundamentales del derecho se debatieron en el fallo? Veremos que el principio fundamental analizado es el principio de la “Carga probatoria en los casos de discriminación laboral” pero en forma secundaria, y como lógica

consecuencia de lo anterior, analizaremos también el principio de “Igualdad y de prohibición de toda clase de discriminación”.

Al final del camino marcado por este trabajo descubriremos cual es el compromiso de nuestra CSJN frente al problema en cuestión y si la solución que se articuló hizo justicia o no. Expondré los antecedentes doctrinarios, jurisprudenciales y el marco teórico que llevaron a la CSJN a la formulación de un estándar jurídico constitucional en línea con la más moderna jurisprudencia internacional aceptada en nuestro derecho argentino.

II. Cuestiones procesales.

II.1. Premisa fáctica.

Mirtha Graciela Sisnero y la Fundación Entre Mujeres (FEM) presentaron una acción de amparo colectivo contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y las siete empresas operadoras de SAETA.

La acción de amparo presentada argumentó la existencia de dos hechos. Un **hecho individual** donde a la actora se la discriminó por ser mujer, impidiéndosele acceder a un puesto de trabajo como chofer de colectivo aun cuando cumplía con todos los requisitos de idoneidad. Por otro lado, un **hecho colectivo** relativo a la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación fundado en la evidente falta de contratación de choferes mujeres en el transporte público de pasajeros de Salta.

II.2. Historia procesal.

Juzgado de primera instancia en lo civil y comercial de la ciudad de Salta. Admitió la demanda de amparo y ordenó el cese de la discriminación por razones de género, disponiendo que las empresas de transporte público demandadas contraten personal femenino hasta alcanzar un treinta por ciento de la planta de choferes.

Sala V de la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de la ciudad de Salta. Confirmó la sentencia dictada en primera instancia.

Corte de justicia de la provincia de Salta. La Corte Suprema provincial revocó la sentencia que había admitido la demanda de amparo y había ordenado el cese de la discriminación por razones de género. El máximo tribunal de la provincia manifestó que no se había acreditado un acto discriminatorio.

Corte suprema de justicia de la Nación. La CSJN dejó sin efecto la sentencia recurrida por la Corte de justicia de Salta.

II.3. Descripción de la decisión.

La CSJN dejó sin efecto la sentencia recurrida por la Corte de justicia de Salta. El máximo tribunal estableció el alcance del derecho a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminado debido al género en el proceso de selección para acceder a un empleo como chofer de colectivos.

La CSJN consagró el estándar conforme al cual para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con la acreditación de los hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia. Para el demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, corresponderá la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. 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.

La CSJN sostuvo que la conclusión de la corte suprema salteña de que no se había acreditado un acto discriminatorio, no valoró adecuadamente la prueba obrante en el expediente ni respetó los criterios internacionales en materia de cargas probatorias, por lo que las dogmáticas explicaciones esbozadas por las empresas resultan inadmisibles para destruir la presunción de que las mismas hubiesen incurrido en conductas y prácticas discriminatorias contra las mujeres en general y contra la actora en particular.

III. Ratio decidendi.

III.1. Desarrollo.

La corte de Justicia de Salta rechazó el recurso de amparo argumentando que no se había demostrado la violación, por parte de las empresas, del derecho a la

igualdad de la amparista ni tampoco respecto de otras mujeres. En vista de esto, los jueces de la CSJN elaboraron un estándar probatorio acorde con los estándares internacionales aplicables a estas situaciones (Fallo Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green). Señalaron que para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con la acreditación de hechos que resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.).

En síntesis, los argumentos jurídicos de los jueces de la CSJN respecto a la decisión que tomaron son 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.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudencias.

IV.1. Punto litigioso que se analiza en la sentencia.

El punto litigioso en cuestión es el referido a la carga probatoria en los casos de discriminación laboral por cuestiones de género.

IV.2. Marco teórico.

El marco teórico adoptado para la resolución de este caso fue la Constitución Nacional, las convenciones y tratados internacionales con carácter constitucional del Art. 75 de la C.N, las leyes especiales referidas al tema como así también la doctrina y la jurisprudencia Argentina y extranjera ampliamente aceptada y utilizada en este tipo de casos.

IV.3. Cuestiones conceptuales centrales.

1. Cuestión conceptual principal “El principio de la “Carga probatoria en los casos de discriminación laboral”.
2. Cuestión conceptual secundaria “El principio de “Igualdad y de prohibición de toda clase de discriminación”.

IV.4. Antecedentes doctrinales y jurisprudenciales.

Con respecto al principio de Igualdad y de prohibición de toda clase de discriminación, según Castro Castro (2001), podemos entender, a partir de la definición de “Discriminación” que nos entregan los instrumentos internacionales y la doctrina citada, que la “Discriminación laboral” consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. De la definición que hemos esbozado, podemos señalar que la discriminación laboral puede producirse tanto dentro de la relación laboral propiamente dicha, como así también *fuera de ella* (cursivas mías), ya sea porque todavía no se ha configurado la relación laboral o porque ésta ya se ha extinguido.

La discriminación es un fenómeno nocivo, mucho más en el ámbito laboral, según el documento Derecho al Trabajo sin Discriminación (INADI, 2013), las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral provocan una disminución en la motivación personal y aumentan las tensiones y conflictos en el lugar de trabajo, lo que no solamente trae aparejadas consecuencias a las personas víctimas de discriminación, sino que operan negativamente en la productividad laboral y en el ambiente de trabajo. Asimismo, las formas más graves y persistentes de discriminación en el trabajo contribuyen a agudizar la vulnerabilidad, la pobreza y la exclusión social condenando a las personas a la inmovilidad social, particularmente en aquellas víctimas de vulnerabilidades múltiples, como quienes se encuentran en situación de pobreza y, además, tienen alguna discapacidad o son migrantes, mujeres o jóvenes.

La discriminación en el ámbito laboral es una cuestión grave que atenta contra los derechos humanos de las personas, la CIDH en su Opinión Consultiva 18/03 enunció "en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos

en relación con terceros (erga omnes). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del Drittwirkung, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares"

En vista del daño que este fenómeno ha causado en el mundo y en nuestra sociedad Argentina, la convención constituyente estableció que el principio de igualdad y de prohibición de toda clase de discriminación, contara con jerarquía constitucional desde la reforma de la Carta magna en 1994. La Dirección general de Derechos humanos (2012) en el documento "Cuadernillo 2. Igualdad y no discriminación", indica que el derecho de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación se encuentran previstos en la Constitución Nacional (artículos 16, 37 y 75 incisos 2, 19, 22 y 23) y en los diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía.

Respecto de la principal cuestión en análisis, el principio de la "Carga probatoria en los casos de discriminación", Parra Quijano (2006), enuncia que la carga de la prueba es una noción procesal que consiste en una regla de juicio, que le indica a las partes la autorresponsabilidad que tienen para que los hechos que sirven de sustento de las normas jurídicas, cuya aplicación reclaman aparezcan demostrados, le indiquen al juez como debe fallar cuando no aparezcan probados fehacientemente.

Devis Echandia (1970) define la carga de la prueba como una noción procesal que contiene una regla de juicio, por medio de la cual se indica al juez como debe fallar cuando no se encuentre en el proceso pruebas que le indiquen certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse las consecuencias desfavorables.

Azula Camacho (1998) concibe la carga de la prueba, como una regla de conducta para las partes, por comprometerse a observarla mediante la realización de todas aquellas actuaciones necesarias para establecer los hechos que apoyan su derecho en el proceso, sean las pretensiones o excepciones mientras que para el

juzgador es una regla de juicio, por indicarle la forma como le corresponde pronunciarse, concretamente en contra de la parte sobre la cual gravita.

Eduardo Couture (1958) considera que la carga de la prueba es un imperativo del propio interés de cada litigante, es una circunstancia de riesgo que consiste en que, quien no prueba los hechos que ha de probar pierde el pleito.

Con respecto a la carga probatoria en los casos de discriminación por cuestiones de género, Limardo, (2021) indica que pareciera que existe una preocupación genuina, en el marco de lo que llamamos perspectiva de género, respecto del modo en que se valoran las pruebas en los procesos en que se investigan ciertos delitos que suelen tener, casi de modo exclusivo, a mujeres como víctimas o situaciones típicas en las que son imputadas. Existe algo problemático en muchos delitos que involucran a mujeres que nos resulta difícil de hallar de modo generalizado en otros casos. Si bien podemos identificar otros grupos desfavorecidos, ciertamente el género femenino resulta particularmente espinoso al vincularlo a la prueba de los hechos.

Ante tal situación de complejidad, la jurisprudencia deja claro la importancia de invertir la carga de la prueba en favor del demandante o en su defecto, insta a flexibilizar la parte de la carga de la prueba que corresponde a quien demanda haber sido víctima de discriminación principalmente en el ámbito laboral.

A este respecto, el fallo “Álvarez, Maximiliano c/ Cencosud S.A. fue claro, “la discriminación, sea una acción o una actividad, es más presunta que patente, y difícil de demostrar [...] tanto más cuando la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación”. Por consiguiente, continuó, “en algunos países la legislación o la jurisprudencia invierten a veces la carga de la prueba o, por lo menos, dan una cierta flexibilidad a la parte de la carga de la prueba que corresponde al demandante.

La CSJN reafirmo el estándar probatorio en los casos de discriminación laboral en el fallo Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido donde el

demandante no pudo satisfacer la carga procesal de acreditar que su despido fue motivado en el hecho de haber contraído matrimonio. El máximo tribunal enunció, “la decisión apelada no solo es arbitraria porque carece de la debida fundamentación, se basa en afirmaciones dogmáticas y no aplica el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba, sino que vulnera -entre otras- las garantías de igualdad y de no discriminación y resulta contraria al mandato constitucional de protección a la familia, consagrado en los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.”

De lo analizado en los párrafos anteriores, podemos ver que en lo referido a el principio de la “Carga probatoria en los casos de discriminación por cuestiones de género”, la doctrina y la jurisprudencia afirman que, acreditada la existencia de hechos de carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia.

IV.5. Postura del autor Juan Pablo Matar.

Muy a mi pesar debo admitir que pese a la corriente de genero y diversidad en la que nos vemos sumergidos, la mujer del siglo 21 continúa siendo víctima de discriminación y estereotipación en general y más específicamente en el ámbito laboral. En numerosas oportunidades su género la mantiene al margen de puestos laborales, posibilidades de ascenso o un sueldo acorde a las tareas que realice. He sido testigo de cuestiones como estas por años, en el ambiente profesional de la minería, ámbito donde que me desempeño laboralmente desde hace nueve años.

Me enorgullece como argentino que la eliminación de la discriminación contra la mujer y el acceso a igualdad de oportunidades en la esfera del empleo tenga carácter constitucional a través del texto de la Carta magna y de los múltiples instrumentos y tratados internacionales con raigambre constitucional reconocidos en el Art. 75 CN. Es gratificante saber que el legislador adoptó la misma postura creando un frondoso y solido conjunto de leyes internas y que contamos con una amplia y variada jurisprudencia recolectada a lo largo de décadas de ejercicio del derecho.

Sin embargo, aunque el marco teórico, doctrinal y jurisprudencial que protege a las mujeres existe, está reconocido y actualizado a los parámetros internacionales más exigentes del momento, aún se topa con el problema de la carga de la prueba. Es bien sabido que la discriminación es un accionar que no suele manifestarse de forma abierta e identificable, su prueba con frecuencia resulta compleja ya que la persona, empresa o institución que discrimina, manifiesta su conducta de forma presunta más bien que patente. Los motivos que conforman la diferencia de trato, están solo en la mente de su autor, y la información o archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, están en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación.

Por eso adhiero y celebro la solución adoptada por la CSJN que resolvió la cuestión planteada por la amparista y que además forjó un estándar probatorio aplicable a todos los casos donde una mujer sufra discriminación en función de su sexo. Por fin el género femenino cuenta con una herramienta legal útil y eficiente para acreditar la existencia de hechos discriminatorios que las victimicen en el ámbito laboral.

A partir de este fallo siento que se avanza en una sociedad más igualitaria y equitativa en la República Argentina. Con este fallo puedo decir, con satisfacción, que se hizo justicia.

V. Conclusión.

Con respecto a el principio de la “Carga probatoria en los casos de discriminación laboral”, los antecedentes doctrinarios, jurisprudenciales y el marco teórico en el que sustentó todo el caso, llevaron a la CSJN a la formulación de un estándar jurídico constitucional por el cual, acreditada la existencia de hechos de carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia.

Toda aquella persona que sufra discriminación, cualquiera sea su índole, cualquiera sea el ámbito donde se verifique, tiene a partir de este fallo, un recurso jurisprudencial más para demostrar la misma, exigir el cese de la conducta discriminatoria y reclamar la reparación del daño.

Referido al principio de “Igualdad y de prohibición de toda clase de discriminación”, la CSJN se refirió al alcance del derecho a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminado debido al género en el proceso de selección. Particularmente pude evidenciar el firme compromiso de la CSJN en la eliminación de la discriminación hacía la mujer y en garantizar para todos, el acceso a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones.

Mirtha no era la única damnificada en toda esta cuestión, sino más bien todo el conjunto de mujeres idóneas que estaban en condición de manejar un colectivo en la ciudad. Por eso puedo concluir que partir de este fallo se hizo justicia y se avanzó en una sociedad más igualitaria y equitativa en la provincia de Salta. Este antecedente brinda para el derecho argentino una herramienta jurisprudencial fundamental en la lucha contra el flagelo de la discriminación laboral, específicamente, en la demostración del mismo en las cortes de nuestra República.

VI. Referencias bibliográficas.

Referencias de legislación.

- 1. Constitución Nacional (1994).** Art. 16°. Recuperado de https://leyes-ar.com/constitucion_nacional/16.htm#:~:text=Constituci%C3%B3n%20Nacional%20Nacional.%20Art%C3%ADculo%2016.%20La%20Naci%C3%B3n%20Argentina,los%20empleos%20sin%20otra%20condici%C3%B3n%20que%20la%20idoneidad.
- 2. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).** Art. 2. Recuperado de [http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1000.](http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1000)
- 3. Declaración Universal de Derechos Humanos (2016).** Arts. 2° y 7°. Recuperado de: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/derechoshumanos_publicaciones_colecciondebolsillo_03_declaracion_universal_ddhh.pdf.](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/derechoshumanos_publicaciones_colecciondebolsillo_03_declaracion_universal_ddhh.pdf)
- 4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1966).** Arts. 2.1 y 26°. [https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx.](https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx)

5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

(1966). Arts. 2° y 3°. Recuperado de:

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

6. Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969). Arts. 1.1 y

24°. Recuperado de:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/derechoshumanos_publicaciones_colecciondebolsillo_10_convencion_americana_ddhh.pdf

7. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (1965). Recuperado de:

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>

8. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (1979). Art. 2, inciso "e" y "f". Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>.

9. Ley 23179. Apruébase la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (1985). Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>.

10. Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo. (1958).

Art. 11°. Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

11. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva

18/03. (2003). Párrafo 140. Recuperado de:

https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf.

12. Ley 26.485. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. (2009). Art. 3° j y Art. 7° a. Recuperado de:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley_26485_violencia_familiar.pdf

13. Ley Contrato de Trabajo. (1976). Art. 17°. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

14. Decreto Nacional 254/98. Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral. (1998). Art. 1.4.1. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/49613/norma.htm>

Referencias de doctrina.

1. Castro Castro, Francisco. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-65173_recurso_1.pdf

2. Couture Eduardo J. (1958). Fundamentos del derecho procesal civil 3° Edición. Editorial Roque De Palma. Recuperado de https://www.bing.com/search?q=2.%09Couture+Eduardo+J.+%281958%29.+Fundamentos+del+derecho+procesal+civil+3%C2%B0+Edici%C3%B3n.+&qs=n&form=QBRE&msbsrank=0_0__0&sp=-1&pq=2.+couture+eduardo+j.+%281958%29.+fundamentos+del+derecho+procesal+civil+3%C2%B0+edici%C3%B3n.+&sc=0-81&sk=&cvid=5F01F4CDED7F4BB19EFB40EA79CF7608.

3. Ministerio público fiscal. Procuradoría general de la nación. Dirección de Derechos humanos. (2017). Cuadernillo 2. Igualdad y no discriminación. Dictámenes del ministerio público fiscal ante la corte suprema de justicia de la nación (2012 - 2017). Recuperado de <https://www.mpf.gob.ar/dgdh/files/2016/02/DGDH-cuadernillo-2-Igualdad-y-no-discriminaci%C3%B3n.pdf>.

4. INADI (2013). Derecho al Trabajo sin Discriminación. Documentos Temáticos Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades. Recuperado de: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/05/miscelaneas41118.pdf>.

5. Parra Quijano, Jairo. (2006). Manual de derecho probatorio. Ediciones del profesional LTDA. Recuperado de

<https://librosjuridicosdigitales.com/post/69668895913/manual-de-derecho-probatorio-jairo-parra-quijsano>

6. **Devis Echandia, Hernando.** (1981). Teoría general de la prueba judicial. Quinta edición. Editorial Victor P. de Zavalía. Recuperado de:
https://www.bing.com/search?q=6.%09Devis+Echandia%2C+Hernando.+&qs=n&form=QBRE&msbrank=0_0_0&sp=-1&pq=6.+devis+echandia%2C+hernando.+&sc=0-29&sk=&cvid=432A34498D0B4B038A6DAE41FFB626AC

7. **Azula Camacho, Jaime.** (1998). Manual de derecho probatorio. Editorial Temis. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/378985254/BTSA-2297-Manual-de-Derecho-Probatorio-Azula>.

8. **Limardo, Alan.** (2021). Valoración de la prueba y perspectiva de género: una réplica a Jordi Ferrer Beltrán. Aporte del profesor Carlos Bustos vía correo electrónico. Seminario de Abogacía. Universidad Siglo 21.

Referencias de jurisprudencia.

1. **Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ Acción de amparo.** (2010). Fallos 333:2306. Recuperado de:
<http://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=6917542&cache=1512777700001>.

2. **Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s / Despido.** (2020). <https://www.errepar.com/resources/NuevoPortalERREIUS/RecursosExternos/ADJ-0678712001600961781.pdf>.

3. **Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green.** (1973). N° 72-490. Recuperado de <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/411/792/>