

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

UNIVERSIDAD

SIGLO

La educación evoluciona



Nota a Fallo Derecho Laboral

“Distintas perspectivas en la Valoración de la Prueba en el Despido Discriminatorio”

Fallo: Rodríguez, Lorena Gisel C/ Empresa Prosegur S.A. - Ordinario – Despido. *Tribunal Superior de Justicia de Córdoba* - Expediente SAC: 3215290 – 08/11/2021

Nombre y Apellido: Nicolás Gerardo Boglione

Legajo: VABG99161 - Abogacía

Carrera: Abogacía

Materia: Seminario Final de Abogacía

Profesor: Descalzo Vanesa

Sumario:

1. Introducción. 2. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. 3. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. 4. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios, normativos y jurisprudenciales. 4.1 Doctrina del Despido discriminatorio. 4.2 La Carga Probatoria en el marco de la Ley 23.592. 4.3 Postura del autor 5. Conclusión. 6. Referencias bibliográficas.

1. Introducción:

El despido discriminatorio, el trabajo infantil, el acoso moral o el trabajo efectuado en condiciones indignas, así como el trabajo no regularizado, son temas de profunda preocupación en la sociedad que afectan los derechos fundamentales del ser humano.

El estado debe velar por el mejor desarrollo de las relaciones laborales a través del fomento a la creación de empleo, como expresa el art. 14 bis de la Constitución Nacional: “las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada...” como así también, mediante la continua adecuación de la legislación vigente, teniendo en cuenta la realidad social imperante.

Teniendo en cuenta que el derecho a la no discriminación arbitraria, no sólo está tutelado por normas de jerarquía constitucional y supralegal, sino que ha ingresado en el dominio del “ius cogens”, cuando el trabajador se considera injustamente discriminado, debe producirse un desplazamiento de las reglas tradicionales de distribución de la carga de la prueba." (Del voto de la mayoría) "El trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél. Para ello no basta una mera alegación, sino que ha de acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del tribunal sobre la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad." (Cfr. CNAT Sala V del 14/6/2006 en Autos: Parra Vera Máxima c/ San Timoteo S. A.; 20/12/2007, "Quispe Nectar c/Compañía Argentina de la Indumentaria SA s/juicio sumarísimo" - CNTRAB - SALA V - 20/12/2007).

La CSJN se ha pronunciado en distintos fallos sobre la garantía constitucional a la libertad de contratar, que tiene su correlato en el aspecto negativo de la libertad de no contratar y, por ende, la facultad de despedir sin causa; dicha facultad reconoce su límite en la Ley 23.592 “Medidas Contra Actos Discriminatorios” no permitiendo encubrir con dicho acto un trato discriminatorio.

Una conducta discriminatoria trae aparejado el hecho de que quien discrimina, desvaloriza al otro y lo coloca en un nivel de inferioridad tendiente a un trato peyorativo, descalificante y perjudicial ya sea, hacia un grupo social o contra un individuo en particular.

En este marco se presenta el fallo de la Sala Laboral Del Tribunal Superior De Justicia de Córdoba en Autos: “R. L. G. c/ empresa Prosegur S.A. - Ordinario - Despido” Recurso de Casación –Expte. SAC 3215290 – el que en primera instancia, el Juez de Cámara consideró que, de las pruebas aportadas, el despido no implicaba necesariamente un acto discriminatorio en los términos del Art. 1º de la Ley Nº 23.592, ni violentaba el Art. 16 de la CN, ni el Art. 17 de la LCT, ya que para tal supuesto existe la sanción específica prevista en el Art. 213 ib., no reclamada por el trabajador.

En el recorrido del fallo, se vislumbra el problema jurídico de prueba, vinculado específicamente con la valoración de la prueba en el proceso judicial. Ésta tiene por función comprobar los hechos condicionantes al que el derecho vincula consecuencias jurídicas y, determinar el valor de la verdad de las proposiciones que describen la concurrencia de esos hechos. Al decidir, se debe realizar un análisis detallado del contexto jurídico para evaluar adecuadamente el alcance de los hechos probados. (Ferrer Beltrán, 2007)

En efecto, este problema de valoración de la prueba se materializa en cuanto el Tribunal *a quo* analizó la existencia de la sucesión de datos cronológicos, temporal y causalmente conectados, entre la cesantía y la patología de la demandante, sus licencias por enfermedad. Al análisis se le sumó el hecho de que la empresa sólo dispuso la ruptura contractual con la trabajadora, al perder uno de los servicios que prestaba, al día siguiente del vencimiento de la última carpeta médica, todo lo cual formó la convicción racional de que el despido obedeció verosímilmente a la carpeta médica tomada por la accionante.

La apreciación de la prueba, es el acto mediante el cual el órgano judicial en oportunidad de dictar sentencia definitiva, se pronuncia acerca de la eficacia o atendibilidad

de aquélla para formar su convicción sobre la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos en el proceso (Palacio Lino E., Derecho Procesal Civil, T. IV, p.411).

De esta forma, resulta necesario analizar el razonamiento de los Jueces y como realizan la valoración de las pruebas aportadas por las partes, lo que lleva a rebatir lo sentenciado por el juez de Cámara, destacando la trascendencia del método de valoración de las pruebas, apoyado en la sana crítica racional, de manera de garantizar la ponderación de los elementos de prueba - objetivos y subjetivos - a la luz de aquellos parámetros interpretativos que hacen al contexto dentro del cual tuvo lugar cada uno de los comportamientos sometidos a juzgamiento.

2. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.

La sentencia N°496/18 dictada el Juez de la Sala Cuarta de la Cámara Única del Trabajo - Secretaría N°8 - admitió parcialmente la demanda incoada por la actora condenando a la empleadora, al pago de las diferencias de los rubros indemnizatorios, pero rechazando la pena por despido discriminatorio.

Los fundamentos expuestos por el Juez en la sentencia se basaron en que la empleadora acreditó que el despido no obedeció a causas discriminatorias, sosteniendo que los motivos fueron acreditados por medio de la prueba de la baja de la cuenta de un objetivo de trabajo y la dificultad de reubicar a la trabajadora en función de su jornada reducida, considerando además que en la empresa existieran casos de trabajadores con patologías crónicas a quienes se les respetaba la licencia por enfermedad, lo que alejaba toda suspicacia de la posible relación del despido con la salud de la accionante.

El Juez consideró dos características que neutralizaron la presunción de discriminación: 1) que al momento del ingreso, la empresa conocía que la actora tenía diabetes y, pese a ello, la contrató, y 2) que el estado de salud comprobado hacía muy difícil la continuación del vínculo, por lo que rechazó la demanda por daño moral.

Ante este decisorio, la parte actora interpuso recurso de Casación ante el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, a los fines de recurrir la sentencia de primera instancia denunciando que el Tribunal vulneró las reglas de la sana crítica racional en la valoración de la prueba.

3. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia

El TSJ admite el recurso de casación reprochando la valoración de la prueba realizada por el Juez de Cámara respecto a las pruebas aportadas por la actora en la instancia anterior. El Tribunal delimita los hechos acreditados en el subexamen: a) despido sin causa; b) la enfermedad de la accionante; c) que la patología fue detectada en el examen preocupacional; d) las licencias por carpetas médicas. El análisis se complementa con el hecho de que la actora fue la única despedida, al día siguiente del vencimiento de su carpeta médica y que esta última circunstancia relativa a la oportunidad del distracto constituyó un dato relevante, porque el sistema normativo laboral regula específicamente el supuesto de que se trata con alternativas previas que tienden a la conservación y protección del trabajo.

Estas circunstancias, a juicio del *a quo*, constituyeron indicios suficientes para tornar operativa la presunción de discriminación por enfermedad que se acusó y por ello colocó en cabeza de la demandada la carga de desvirtuarla.

Las facultades del empleador concedidas por la ley deben ser discrecionalmente ejercidas a la luz del corpus iuris de los derechos humanos, con el límite infranqueable que impone el respeto de la dignidad del trabajador, considerando que frente a una situación de extrema vulnerabilidad para un ser humano, como es atravesar una enfermedad, la licitud de la conducta del empleador debe analizarse con estrictez y de acuerdo a las previsiones del régimen de que se trata.

El TSJ valoró que en nuestro país la Ley 23.753 dispone que “la diabetes no será causal de impedimento para el ingreso laboral, tanto en el ámbito público como en el privado” y que la Ley 25.788 precisó que el desconocimiento de este derecho será considerado acto discriminatorio en los términos de la Ley 23.592.

Por ello, el Tribunal concluyó que el punto relativo a que el empleador tenía conocimiento de la patología antes de contratar a la actora, resulta irrelevante para despejar atisbos de la discriminación denunciada, si actuó de acuerdo a la expresa prohibición normativa.

De esa forma revocó el fallo del Juez de Cámara por considerar que vulneró las reglas de la sana crítica racional en la valoración de la prueba, destacando que el empleador no debe dar curso a un interés material en la extinción del vínculo con la persona con una

enfermedad seria y pretender que, bajo la apariencia de otro motivo, su responsabilidad se limite al pago de la indemnización tarifada del Art. 245 de la LCT, ya que el distracto laboral, conlleva un perjuicio adicional de carácter discriminatorio que justifica una reparación acorde a la medida del daño.

4. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios, normativos y jurisprudenciales

4.1 Doctrina del Despido discriminatorio

El principio de no discriminación encuentra su razón de ser en el principio de igualdad previsto en la Constitución Nacional (artículos 16, 37 y 75 incisos 2, 19, 22 y 23), en diversos instrumentos internacionales de protección de derechos humanos como la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 2), y los referentes al derecho laboral en la Declaración Social Laboral del Mercosur, que incluye la garantía de igualdad de trato; y el Convenio N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, dictado en el año 1958 por la Organización Internacional del Trabajo.

En nuestro derecho laboral, el principio de no discriminación se encuentra regulado en el art. 17 de la Ley 20.744 que específicamente prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Este artículo se confronta con el art. 81 que especifica: “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, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”. Es decir, distingue entre el simple trato desigual de aquel que produzca discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza.

El acto jurídico discriminatorio posee un objeto prohibido en los términos del Art. 279 del Código Civil y Comercial, que expresamente prohíbe que el objeto del acto jurídico resulte prohibido por la ley, contrario a la moral, a las buenas costumbres, al orden público o lesivo de los derechos ajenos o de la dignidad humana. La sanción conforme a derecho es la

nulidad (Art. 386 CCyC) que tendrá el carácter de absoluta por ser su objeto contrario al orden público, a la moral o a las buenas costumbres. Como principio general, la declaración de nulidad vuelve las cosas a su estado anterior, tal como lo establece el Art. 390 del CCyC, no puede sanearse por la confirmación del acto, ni por la prescripción y puede ser declarada de oficio por el juez (art. 387 CCyC). Frente a la existencia del acto discriminatorio, el trabajador debe optar entre el cese del acto discriminatorio y restablecimiento a la situación anterior con más los daños sufridos, como ser el pago de los salarios caídos durante el tiempo de apartamiento del empleo, o bien sólo reclamar el resarcimiento de los daños materiales y morales padecidos.

En el año 2010 se sanciona la Ley 26.592 que incorpora el Art. 17 bis a la LCT restableciendo el originario art. 19, cuyo texto establece que “Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como una forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”. Este artículo tiene valor por su contenido normativo y también por su definición axiológica, ya que ratifica el sentido compensador en favor del dependiente y reafirma la preferente tutela que la constitución brinda al trabajador.

En lo que respecta a las normas contra la discriminación por discapacidad, la Ley 25.280 sancionada el 6 de Julio de 2000, aprobó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscripta en Guatemala el 8 de Junio de 1999, y reafirmó “que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, provienen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano”. En su primer artículo define el término discapacidad como “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”. Establece además que, "discriminación" contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir

o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

En este sentido contamos con distintas normas que establecen enfermedades como hechos generadores de discriminación, entre las cuales se menciona la Ley 23.753 que en su Art. 2 dispone: "la diabetes no será causal de impedimento para el ingreso laboral, tanto en el ámbito público como en el privado". Posteriormente la Ley 25.788, precisó que el desconocimiento de este derecho será considerado acto discriminatorio en los términos de la Ley 23.592. De tales leyes, surge claramente que, en el fallo analizado, el despido "con causa" acarrea una cuestión de enfermedad, como la diabetes, considerado por las leyes dentro del despido discriminatorio.

De la doctrina y jurisprudencia se han determinado premisas para valorar la existencia del acto discriminatorio en relación al estado de salud del trabajador como son: 1) la fuerte convicción que el trabajador es un sujeto de preferente tutela, que pone en el vínculo laboral "su fuerza de trabajo"; 2) que se impone a lo largo de toda la relación laboral la buena fe; 3) que es obligación del empleador bregar por la integridad psicofísica del trabajador, aún en la extinción del vínculo; 4) frente al trabajador que presenta dolencias que le impiden la prestación de tareas, se deben extremar las conductas disvaliosas que hagan presumir que la decisión rupturista tenga origen en las ausencias por enfermedad notificadas al empleador; 5) que tales situaciones conllevan a aplicar la "teoría de las cargas dinámicas de las pruebas", recayendo en el empleador la obligación de acreditar que su conducta no tuvo que ver con un acto discriminatorio, arbitrario, pues claramente está en mejores condiciones para ello.

Por aplicación de los art. 212 segundo párrafo y 213 de la LCT, el empleador tiene el deber de darle tareas acordes a su situación de salud sin la disminución de su salario, y en caso de imposibilidad, para justificar que no le sea imputable, no basta con la mera invocación de que no existe posición, sino un fundamento exhaustivo de tal decisión.

4.2 La carga probatoria en el marco de la Ley 23.592

Es de fundamental importancia, en los despidos discriminatorios, la prueba compartida que consiste en imponer el peso de la prueba en cabeza de aquella parte que por

su situación se halla en mejores condiciones de acercar prueba a la causa, sin importar si es actor o demandado. tendientes a obtener la verdad objetiva.

Con la incorporación de la Ley 23.592 en el derecho laboral, la jurisprudencia sentó las bases de la carga de la prueba en caso de despido discriminatorio, tal como lo describe la revista jurídica del CIJ (Centro de Información Judicial) en la que establece que el vínculo de trabajo dependiente no constituye una relación entre iguales, sino jerárquica, por cuanto el empleador tiene una capacidad negocial superior a la del trabajador, además de que suele tener superioridad económica y, por añadidura, cultural. Esta desigualdad real, también se traslada al hecho que la parte más fuerte detenta la información, documentación y disponibilidad de medios.

La LCT en sus Art. 23, 55, 57, 115 entre otros, ha implementado una serie de presunciones en favor del trabajador, lo que implica una inversión de la carga de la prueba. En ese orden, la CSJN en el caso Pellicori, Liliana S. c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, consideró que resultaba “suficiente, para la parte que afirma el motivo discriminatorio, acreditar hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponde a la parte demandada, 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, debiendo evaluarse uno y otro extremo de conformidad con las reglas de la sana crítica”. El máximo Tribunal precisó que la prueba en cabeza del empleador, frente a los indicios aportados por el dependiente, no es porque se produzca la “inversión de la carga probatoria”, sino, simplemente, porque el empleador debe neutralizar lo demostrado por el trabajador en el expediente.

Cuando el trabajador se considera discriminado, debe producirse un desplazamiento de las reglas tradicionales de distribución de la carga de la prueba en respuesta a las exigencias de tutela de los derechos fundamentales del trabajador, el derecho a no ser discriminado, y a las serias dificultades de la prueba del hecho discriminatorio o lesivo del derecho fundamental. No basta la simple alegación de la existencia del trato discriminatorio, el trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél.

La falta de intencionalidad lesiva de la demandada, no impide que el despido se juzgue como discriminatorio, toda vez que la vulneración de los derechos fundamentales no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo; esto es, a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de dificultosa comprobación, pues el elemento intencional es irrelevante, bastando comprobar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento ilícito y el resultado prohibido por el ordenamiento jurídico.

4.3 Postura del autor

La Ley 23.592 establece nuevas reglas en la valoración de la prueba que se deben analizar en un despido discriminatorio, por lo que resulta adecuada la decisión del TSJ revocando la sentencia de Cámara, considerando que el despido obedeció a razones de salud y, por lo tanto, en un despido discriminatorio.

La incorporación de la citada normativa es de suma importancia, cada vez que se hacen valer las reglas interpretativas que sostiene la Corte al “establecer si el trato cuestionado, tiene una justificación objetiva y razonable”, si quien afirma un motivo discriminatorio “acredita los hechos a prima facie evaluados”, así como también “imponer al demandado, desvirtuar la sospecha planteada”.

El análisis efectuado por el TSJ indica que una correcta valoración de la prueba, garantiza el debido proceso receptado por el Art. 18 de la Constitución Nacional y el Art. 8 del Pacto de San José de Costa Rica, incorporado en nuestra carta magna.

Por todo lo expuesto, concuerdo con la sentencia revocada por el TSJ ya que el fallo de Cámara omite los estándares probatorios que viene sosteniendo la Corte en materia discriminatoria desnaturalizando, además, el espíritu protectorio de la Constitución Nacional en sus Arts. 14 bis, 16, 17, 43 y 75 inc. 22), vulnera el derecho de igualdad, de no discriminación y de defensa en juicio.

El Derecho Laboral actual cuenta con medios adecuados que permiten no solo presumir un despido discriminatorio, sino que invertir la carga de la prueba permitiendo una resolución de un conflicto en forma rápida y eficaz. Además, esta norma le otorga el poder a

los tribunales de anular el acto del despido y, lo que no es menos importante pero de difícil aplicación, le otorga al trabajador la posibilidad de continuar con la relación laboral.

5. Conclusión:

El derecho a no ser discriminado es un derecho fundamental de toda persona como el derecho a trabajar, que es ejercitado en el marco de una relación jurídica laboral.

Cuando el trabajador es despedido durante una licencia por enfermedad, aunque el empleador pretenda no reconocer la existencia de la dolencia, nos encontramos frente a un caso de despido discriminatorio por enfermedad, tutelado por diversas normas de carácter nacional, como internacional con la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento.

En efecto, el encuadre jurídico del artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo determina inexorablemente las únicas dos maneras posibles en que una licencia por enfermedad puede finalizar, ya sea con el alta médica, o bien con el transcurso del tiempo con la reserva de puesto por un año y la voluntad de la patronal de extinguir la relación una vez finalizado el periodo. Pero nunca puede culminar con el despido directo invocando como causal, por ejemplo “ausentarse a una cita médica”.

La decisión afirmó que las facultades del empleador concedidas por la ley deben ser discrecionalmente ejercidas a la luz del corpus iuris de los derechos humanos, con el límite infranqueable que impone el respeto de la dignidad del trabajador, considerando que frente a una situación de extrema vulnerabilidad para un ser humano, como es atravesar una enfermedad, la licitud de la conducta del empleador debe analizarse con estrictez y de acuerdo a las previsiones del régimen de que se trata.

El TSJ valoró que en nuestro país la ley 23753 dispone que “la diabetes no será causal de impedimento para el ingreso laboral, tanto en el ámbito público como en el privado” y que la ley 25788 precisó que el desconocimiento de este derecho será considerado acto discriminatorio en los términos de la ley 23592.

6. Bibliografía:

6.1 Legislación

Constitución Nacional Argentina (T.O. 1994).

Ley N°20.744(1976) Contrato de Trabajo. Texto ordenado por decreto 390/1976.
Honorable Congreso de la Nación Argentina

Ley N°23.592(1988) Medidas contra Actos discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N°23.753 (1989) Salud Pública – Enfermedad Diabética - Honorable Congreso de la Nación Argentina

Ley N°25788 (2003) Salud Publica – Diabetes. Modificatoria de la Ley N°23.753– Honorable Congreso de la Nación Argentina

6.2 Jurisprudencia

Expediente SAC: 3215290 - Rodríguez, Lorena Gisel C/ Empresa Prosegur S.A. - Ordinario – Despido. *Tribunal Superior de Justicia de Córdoba*. Recuperado de:

<https://leyesadmin.justiciacordoba.gob.ar/deposito/FALLOS/TSJ%20Laboral/RODRIGUEZ-%20EMPRESA%20PROSEGUR%20-%203215290.pdf>

CNAT Sala V del 14/6/2006 en Autos: Parra Vera Máxima c/ San Timoteo S. A.. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-parra-vera-maxima-san-timoteo-sa-amparo-fa06040261-2006-06-14/123456789-162-0406-0ots-eupmocsollaf>

CNTRAB - SALA V 20/12/2007 "Quispe Nectar c/Compañía Argentina de la Indumentaria SA s/juicio sumarísimo". Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/juzgado-nacional-trabajo-nro-59-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-quispe-quispe-nectar-compania-argentina-indumentaria-sa-fa07997543-2007-09-28/123456789-345-7997-0ots-eupmocsollaf>

6.3 Doctrina

a) Libros:

Ferrer Beltrán, J. (2007). *La valoración racional de la prueba*. Madrid. Barcelona. Buenos Aires: Marcial Pons.

Palacio Lino E. (2005). *Derecho Procesal Civil: nociones generales*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

Horacio Maximiliano Noble (2015). *Despido Discriminatorio*. Congresos Artra. Recuperado de: <http://congresosartra.com/CORDOBA2015/PONENCIAS/PROTEC.pdf>

Ministerio Público Fiscal (2017): *Cuadernillo N°2 Igualdad y no discriminación*. Ministerio Publico Fiscal. Dirección General de Recursos Humanos.

b) Artículos periodísticos

Olmos, Félix A. (Diciembre 2016) *El despido del trabajador enfermo* –Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza - Número 6 – IJ Editores

Concluyen que el despido de una vigiladora fue un acto de discriminación. *Comercio y Justicia: -Diario web*. Recuperado de: <https://comercioyjusticia.info/justicia/concluyen-que-el-despido-de-una-vigiladora-fue-un-acto-de-discriminacion/>