



Universidad Empresarial Siglo 21

Trabajo Final de Grado

MODELO DE CASO FALLO DERECHO LABORAL

FALLO:- B., R. A. C/ B. Y B. S.A. - ORDINARIO – DESPIDO

<file:///C:/Users/USER/OneDrive/Desktop/TFG.%20SEMINARIO/2022%20FALLO%20PARA%20TFG.pdf>

“El Rol de la Carga de Probatoria en la Protección Contra Despidos Arbitrarios”

TFG Ultima Entrega

Carrera: Abogacía

Alumno: Roberto Carlos Gerbaldo DNI 24.974.162

Legajo: VABG122541

Fecha: 17/11/2024

Profesor titular experto: Prof. Joaquín López Viñals.

Sumario: I. Introducción. II.. Descripción de la Situación Fáctica. Antecedentes del Proceso. Exposición de la Decisión Judicial. III. Fundamento de la decisión en la sentencia. IV. Revisión de conceptos. Fundamentos doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias.

I. Introducción

La lucha de organizaciones sociales ciudadanas trajo como resultado la conquista de los derechos sociales, y conjuntamente con estos la constitucionalización de la tutela de los derechos del trabajador en relación de dependencia, entre los que encuentra la protección contra el despido discriminatorio, es una problemática que afecta profundamente la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. En el ámbito laboral, la discriminación puede manifestarse de diversas formas, ya sea por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otros (OIT convenio 111. 1958)

El fallo en análisis del TSJ de Córdoba, “B. R. A. C/ B. Y B. SA - ORDINARIO - DESPIDO” está relacionado con los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), ya que aborda la protección de los derechos laborales en el contexto de despidos discriminatorios. Este caso resalta la importancia de garantizar el derecho al trabajo y la no discriminación, principios fundamentales que se encuentran establecidos en nuestra constitución Nacional, en adelante (C.N.) en el art 16” todos sus habitantes son iguales ante la ley. Principio de igualdad; es el que procura eliminar la discriminación arbitraria. Esta igualdad se lleva a cabo cuando se le da el mismo trato a todos los habitantes en idénticas condiciones” (Orihuela, 2022), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la parte II art. 2 inciso 2, art. 3. La correcta aplicación de la Ley 23.592, art. 1 que prohíbe la discriminación en el ámbito laboral, es esencial para asegurar que se respeten estos derechos, promoviendo así un entorno laboral equitativo y justo.

El mencionado fallo, se erige como un pilar en la defensa de los derechos en el ámbito del derecho laboral argentino, especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos de los trabajadores, en un contexto donde las relaciones laborales pueden ser desiguales, frente a despidos discriminatorios, “el empleador que desea despedir a sus dependiente por circunstancias que pudiera ser calificada de

discriminatoria, la disfraza y usa una causal, que tal vez no pudiera probar” (Olmedo Félix A., 2016 b). Este caso pone de manifiesto la necesidad de aplicar e interpretar correctamente la legislación laboral, en particular en lo que respecta a despidos injustificados, como lo es la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y la Ley 23.592, que prohíbe la discriminación en el ámbito laboral. La incorrecta aplicación de estas leyes puede resultar en una vulneración grave de los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que justifica un análisis íntegro del fallo.

Finalmente, el fallo, en estudio es fundamental para comprender como se deben aplicar la normativa vigente, para la correcta tutela de los trabajadores, en especial los casos de despido discriminatorio. Se resalta la importancia pretoriana de los derechos de los trabajadores, que es fundamental para generar y garantizar un entorno laboral más imparcial y balanceado.

Del análisis del fallo mencionado, se detecta un problema jurídico de prueba que surge en relación con la carga de la prueba, especialmente en situaciones donde la existencia de un hecho no probado resulta fundamental para la resolución del conflicto, cuando el demandante presenta indicios, sobre la demandada recae aportar pruebas suficientes para demostrar lo contrario. En este contexto Alchourron y Bullygin (2012) destacan que la indeterminación (**falta de claridad o precisión**) de los hechos puede obligar al juzgador a recurrir a presunciones y a una valoración de las pruebas que, aunque no sean concluyentes, son necesarias para emitir el fallo. Esto se ve reflejado en el fallo mencionado, donde la demandada no logró demostrar que el despido no fue discriminatorio, lo que subraya la importancia de la carga probatoria en estos casos.

II. Descripción de la Situación Fáctica. Antecedentes del Proceso. Exposición de la Decisión Judicial.

De las pruebas que se pudieron visualizar, la parte actora, B. R. A., mantenía una relación laboral con la demanda, B. y B. S.A. en el marco de esa relación laboral, B. R. A. gozo de licencia médica con motivo de padecer cáncer testicular, que obtenido el alta fue reintegrado a sus tareas habituales y despedido cuarenta días después.

A raíz del mencionado despido, la entidad sindical de UOCRA; interviene en el conflicto generado en la relación laboral por la desvinculación de B., por dicha

intervención la demandada acepta reincorporarlo nuevamente. Situación que no se dio debido a que se modificó el lugar de prestación de tareas, en el interior provincial lo que le impedía continuar con las sesiones de quimioterapia. Queda demostrado, que la empleadora tenía conocimiento de la salud quebrantada del trabajador, pese a admitir su reincorporación dispuso su traslado, situación que no le permite seguir con el tratamiento. Previo al despido el trabajador había sido destinado a cumplir tareas en la Ruta 36, situación en que el trabajador no aceptó la modificación, por la distancia del nuevo destino de trabajo se lo hacía imposible continuar el tratamiento, por lo que se produce el distracto.

La accionada no reconoció la recepción del certificado médico, con fecha catorce de agosto de dos mil catorce expedido a instancia del actor, pero la fecha de prescripción del tratamiento es anterior el día Cuatro del mismo mes y año. Como así tampoco pudo demostrar la situación económica y de reducción de tareas invocadas, ya que de la pericial y la testimonial, se desprende la continuidad de la obra en Ruta 19, un fluido ingreso y egreso de personal al momento del despido, lugar donde el actor prestaba su tarea laboral.

Con posterioridad, frente al despido, B. R. A. interpuso una demanda contra B. Y B. S.A. ante la Sala Decima de la Cámara Única de Trabajo, por despido infundado arbitrario y discriminatorio. El que resolvió a favor de la parte actora considerando que el despido había sido injustificado, y rechazar la demanda por despido discriminatorio dirigida por R. A. B. en contra de B. Y B. S.A., que no podía considerarse discriminatoria porque los hechos que se invocaron no existieron. Expreso que la accionada no reconoció la recepción del certificado médico, como así tampoco el compromiso de la entidad gremial para la reincorporación.

Contra la decisión del tribunal original, la parte actora promovió recurso directo, ante la Sala Laboral del TSJ, debido a su insatisfacción con el fallo inicial. La recurrente baso su reclamo en el rechazo de su demanda por despido discriminatorio, el que alega haberse decidido en momentos de reiniciar un tratamiento oncológico, que había sido prescripto con antelación a la fecha que se remitió la comunicación extintiva, argumento que el tribunal inferior no había considerado adecuadamente la prueba que demostraban la injusticia del despido, como así la falta de justificación de

la demandada. Que las causas alegadas no eran más que un intento de justificar la arbitrariedad del despido. Que se omitió prueba

A su turno, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, integrado por los doctores Luis Eugenio Angulo, Luis Enrique Rubio y M. Mercedes Blanc de Abel, bajo la presidencia del primero de los nombrados, emitió un pronunciamiento unánime en relación al recurso presentado. En primer lugar, anular el pronunciamiento (art. 105 del CPT) admitir la demanda en cuanto pretende la reparación del daño ocasionado por la conducta antijurídica de la empleadora (art. 1. de la ley 23.592 y 17, 63, 81 y cc. de la LCT).

III. Fundamento de la decisión en la sentencia

En primer término, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia interpreto que la prueba indiciaria presentada por el trabajador en relación con su despido, que ocurrió el mismo día en que retomaba su tratamiento contra el cáncer. El tribunal establece que, dado el contexto de la desvinculación y la falta de evidencia por parte del empleador que justifique su decisión sin incurrir en discriminación, se debe presumir que el despido fue un acto discriminatorio.

El tribunal destaca la relevancia de la salud del trabajador y cómo esta situación particular debe influir en la interpretación de las normas laborales. Se hace hincapié en el carácter tuitivo de la relación laboral, lo que implica que se debe garantizar un trato igualitario, tal como se establece en el art 17 de la LCT, que prohíbe cualquier forma de discriminación, y el art. 1 de la ley 23.592. Este marco legal busca proteger el derecho al trabajo, considerado inalienable para todos los seres humanos.

La corte, menciona que la falta de intencionalidad lesiva por parte del empleador no exime a este de responsabilidad. El tribunal aclara que la violación de derechos fundamentales no depende de la existencia de dolo o culpa; es suficiente con demostrar un nexo causal entre el comportamiento del empleador y el resultado perjudicial para el trabajador. Esta interpretación asegura que los derechos laborales sean protegidos independientemente de las intenciones del empleador.

En consecuencia, el Máximo Órgano refuerza la idea de que las decisiones laborales deben ser evaluadas a través de la perspectiva de los derechos humanos y la dignidad del trabajador. La jurisprudencia citada por el tribunal refuerza esta postura

(Pellicori - Álvarez Maximiliano), estableciendo un precedente importante para futuros casos relacionados con despidos en contexto donde la salud del trabajador está comprometida.

En virtud de los argumentos presentados, la Sala Laboral TSJ de la Provincia de Córdoba, dando una respuesta al problema jurídico identificado, determinó que el pronunciamiento recurrido no brindó una solución adecuada a la controversia. Ello por cuanto la demandada no aportó evidencias de que esa conducta tuviera un motivo razonable y objetivo ajeno a toda discriminación, previsto en la tutela de la normativa mencionada. El alto Tribunal determinó que correspondía hacer lugar al recurso intentado por B. R. A., y anular el pronunciamiento del Tribunal Inferior.

IV. Revisión de conceptos. Fundamentos doctrinarios y jurisprudenciales.

La protección laboral contra el despido discriminatorio en Argentina se articula a través de dos enfoques: protección blanda y protección dura. La protección blanda consiste en recomendaciones y buenas prácticas que buscan prevenir situaciones de discriminación, mientras que la protección dura se refiere a normativas estrictas que prohíben el despido por motivos discriminatorios, como la establece la Ley 23.592, que protege a los trabajadores de despidos basados en raza, religión, género, orientación sexual, entre otros (González, 2020). Argentina ha implementado un sistema que combina estas protecciones, estableciendo procedimientos legales y cargas probatorias específicas para los casos de despido discriminatorio. En este contexto, el artículo 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo introduce indemnizaciones agravadas para aquellos despidos por motivos discriminatorios, promoviendo así un entorno más justo y equitativo (González, 2020)

El ordenamiento jurídico argentino protege a los trabajadores contra despidos discriminatorios a través de un marco normativo robusto que incluye tanto la C. N. como diversos tratados internacionales. La C.N. en sus artículos 14 bis y 16, consagra el principio de igualdad y prohíbe los despidos arbitrarios, estableciendo así un fundamento sólido para la protección laboral (C.N. 1994). A nivel internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma en sus artículos 1, 2 y 7 el derecho a la igualdad y la no discriminación (ONU, 1948), mientras que la Convención Americana sobre Derechos Humanos refuerza estos principios en su artículo 1 (OEA,

1969). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también promueven condiciones laborales equitativas. La Convención 111 de la OIT, ratificada por Argentina, prohíbe la discriminación en el empleo por motivos como sexo y origen nacional entre otros (OIT, 1958). La Declaración Social del Mercosur, aboga por la igualdad en el trabajo (Mercosur, 1998), entre otros tratados importantes, complementando así un marco normativo nacional e internacional.

El despido discriminatorio se refiere a la terminación del vínculo laboral que se fundamenta en características personales protegidas por la ley, como la raza, religión, género o ideología política. Este tipo de despidos se considera nulo según el artículo 1 de la Ley 23.592 y el artículo 245 bis de la LCT, que prohíbe cualquier acto que impida el ejercicio igualitario de derechos fundamentales. La existencia de un trato desigual y hostil por parte de empleador no solo vulnera la igualdad ante la ley, sino que también afecta gravemente la dignidad del trabajador, constituyendo un acto arbitrario que contraviene los principios de justicia y equidad en el ámbito laboral (Samuel, 2007).

Julio A. Grisolia, aborda el principio de igualdad de trato en el ámbito laboral, enfatizando que el empleador debe garantizar un trato equitativo a todos los trabajadores en situaciones similares. Según Grisolia (2016), se considera que existe trato desigual cuando se producen discriminaciones arbitrarias basadas en razones como el sexo, la religión o la raza. Sin embargo, el autor aclara que un tratamiento diferente puede justificarse si responde a principios de bien común, tales como la mayor eficacia o laboriosidad del trabajador. Esta perspectiva es de suma trascendencia en el contexto del fallo analizado, donde se pone de manifiesto la necesidad de un marco normativo que no solo prohíba la discriminación, sino que también reconoce las diferencias legítimas en el desempeño laboral. En este caso, se pone en evidencia cómo un despido puede considerarse injusto si se basa en criterios discriminatorios, subrayando la importancia de aplicar el principio de igualdad para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar un entorno laboral más equitativo y razonable.

Ackerman, M., E. (2019) examina las diferencias entre la discriminación directa e indirecta, resalta su impacto en la igualdad de oportunidades. La discriminación directa se manifiesta cuando un individuo recibe un trato desfavorable

específicamente basado en una categoría sospechosa, lo que resulta en un perjuicio claro y no justificado. Por otro lado, la discriminación indirecta ocurre a través de normas o medidas aparentemente neutras que, al aplicarse, causan un efecto desproporcionado y negativo sobre grupos protegidos. El autor, enfatiza que reconocer ambas formas de discriminación es esencial para desarrollar políticas efectivas que promuevan la igualdad y la acción positiva, dado que la discriminación indirecta a menudo es más sutil y difícil de probar, pero igualmente dañina (Ackerman, 2019).

Félix A. Olmos, en su análisis sobre el despido discriminatorio por enfermedad, sostiene que este tipo de despido no solo infringe la prohibición de discriminación, sino que también atenta contra derechos fundamentales del trabajador, como su dignidad y autoestima. Según el autor, despedir a un trabajador debido a su estado de salud es un acto que deshumaniza y desvaloriza a la persona, afectando no solo su situación laboral, sino también su bienestar emocional y social. Olmos enfatiza la necesidad de un marco legal robusto que proteja a los trabajadores de tales abusos, subrayando que el despido discriminatorio debe ser declarado nulo y que el trabajador tiene derecho a ser reinstalado en su puesto. Esta postura resalta la importancia de garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso, donde se valore la dignidad humana por encima de cualquier prejuicio (Olmos, 2016a. Microjuris)

El prejuicio, según Bobbio, se refiere a una diferenciación injusta o ilegítima que se utiliza de manera peyorativa, implicando que la discriminación es su principal consecuencia. El mencionado autor sostiene que esta forma de prejuicio va en contra del principio fundamental de justicia, conocido como la “regla de justicia”, que establece que aquellos que son iguales deben ser tratados de manera igual (Bobbio 2010). Este marco teórico se vuelve relevante al analizar el fallo, donde se evidencia cómo actitudes prejudiciales pueden influir en decisiones laborales, resultando en despidos que perpetúan la desigualdad y vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, el fallo subraya la necesidad de erradicar el prejuicio en el ámbito laboral para garantizar un trato equilibrado y justo para todos los empleados.

Según Samuel (2016), el principio de inversión de la carga probatoria es esencial para equilibrar las relaciones entre las partes, dado que el trabajador, en general, se encuentra en una posición de desventaja frente al empleador. Corresponde al empleador demostrar que ha cumplido con sus obligaciones laborales o que el

despido fue justificado, en lugar de exigir al trabajador que pruebe la existencia de su derecho. Esta dinámica no solo busca proteger los derechos del trabajador, sino también asegurar un acceso equitativo a la justicia, alineándose con los principios constitucionales que rigen el trabajo en Argentina. Así, el tribunal refuerza la idea de que la carga de probatoria no debe recaer desproporcionadamente sobre el trabajador, sino que debe ser equilibrada para garantizar un proceso justo y equitativo (Samuel, 2016).

La carga dinámica de la prueba, según Mabel A. de los Santos, se refiere a la responsabilidad que tiene una parte en un proceso judicial de aportar pruebas que respalden sus afirmaciones, lo cual es fundamental en el marco del Código Civil y Comercial de la Nación. Esta carga no es estática; puede cambiar a lo largo del proceso dependiendo de las circunstancias y de quién tenga acceso a la información relevante. En el fallo analizado se evidencia cómo esta distribución puede influir en la decisión judicial, ya que el tribunal debe considerar quién tiene más capacidad para aportar pruebas sobre los hechos en disputa. La jurisprudencia actual refuerza esta idea al señalar que el juez tiene el deber de utilizar todos los medios disponibles para esclarecer los hechos antes de emitir un fallo, lo que remarca la importancia de una regulación clara sobre las cargas probatorias dinámicas (De Los Santos, 2016).

Juan P. Badran, en *La prueba civil y comercial*, aborda la carga de la prueba y la teoría de las cargas dinámicas, conceptos que son trascendentales para entender el fallo analizado. En este caso, la carga de la prueba se distribuye según quién esté en mejores condiciones de presentar pruebas relevantes, lo que es crucial para garantizar un proceso justo. Badran señala que esta flexibilidad en la asignación de la carga permite al juez tomar decisiones más ecuanímes, adaptándose a las particularidades de la controversia. Así, el principio de las cargas dinámicas se convierte en una herramienta para asegurar que las partes actúen con diligencia y buena fe en la presentación de sus pruebas (Badran, 2023).

El fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en adelante CSJN, en el caso “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA” establece un importante precedente en la carga de la prueba en casos de despido discriminatorio. La corte determinó que, conforme a la Ley 23.592, la responsabilidad de demostrar que el despido no fue motivado por razones discriminatorias recae sobre el empleador. Esto

significa que, una vez que el trabajador presenta indicios suficientes de un posible trato discriminatorio, es el empleador quien debe aportar pruebas objetivas que justifiquen su decisión. Sobre este enfoque se alinea el fallo en estudio “BRA”, donde se reafirma que las facultades del empleador no pueden ser utilizadas para vulnerar derechos esenciales.

En “Pellicori, Liliana Silvina c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”, la CSJN destaca las serias dificultades probatorias que enfrentan las víctimas de discriminación para demostrar, mediante plena prueba, el motivo discriminatorio detrás de un acto laboral. El Máximo Tribunal concluyó que, en estos casos, es suficiente lo manifestado por la actora para establecer la existencia de un acto discriminatorio (CSJN, “Pellicori”, fallo: 334:1387, 2011). Postura esta que se enfila con el contexto del fallo en estudio, donde también se reconoce la carga probatoria que recae sobre el empleador para justificar su decisión de despido. En ambos fallos se refuerza la idea de que los derechos laborales y humanos son inseparables y deben ser defendidos con rigor ante cualquier acto que vulnere la dignidad del trabajador.

En el fallo, de la Sala Novena de la Cámara Única del Trabajo de Córdoba, “Z. P. M. c/ D. D. G. D. C. S.A.”, abordando la carga de la prueba en este contexto. El tribunal sostuvo que, al alegar un despido discriminatorio, el trabajador presentó indicios y pruebas que sugieren tal carácter, por su edad. Una vez presentados estos indicios y pruebas, recae sobre la demandada la responsabilidad de demostrar que el despido fue objetivo y no discriminatorio, la empresa no logró demostrar que el despido no fue por cuestiones de discriminación en la decisión de despedir a la actora, y fue por motivos de reestructuración como pretendía la demandada.

En el recurso de hecho deducido en “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina SA”, la Corte Suprema de Justicia de la Nación reafirma su postura sobre la carga de la prueba en casos de despido discriminatorio. Si bien la demandante presentó indicios de discriminación, la empresa logró demostrar que el despido se fundamentó en razones económicas objetivas, como una crisis financiera que afectó a varios trabajadores. En este fallo, se observa como en la carga dinámica de la prueba, donde la responsabilidad de probar que el despido no fue discriminatorio recae sobre la demandada una vez que se presentan los indicios suficientes por parte del trabajador (CSJN, “Fontana”, 2023)

V. Postura del autor

En este contexto, considero que la postura adoptada en el fallo es fundamental para asegurar un entorno laboral justo y equitativo. La decisión refleja una clara, intención de proteger a los trabajadores frente a decisiones unilaterales de los empleadores, subrayando la importancia de que cualquier despido esté debidamente justificado y respaldado por pruebas concretas.

La carga de la prueba recae sobre el empleador cuando se plantea un despido injustificado, lo que resulta esencial para salvaguardar los derechos de los trabajadores. En el caso la demandada no logró demostrar que el despido no fue motivado por razones discriminatorias, lo que pone de manifiesto la necesidad de que las empresas actúen con responsabilidad y transparencia al tomar decisiones que afecten a sus empleados.

Estimo, que es crucial reconocer que la protección contra el despido arbitrario no solo busca garantizar la estabilidad laboral, sino también fomentar un ambiente donde los trabajadores se sientan valorados y seguros en sus puestos de trabajo. La posibilidad de cuestionar un despido injustificado en instancias judiciales es vital para prevenir abusos por parte de los empleadores y asegurar que se respeten los derechos laborales. Este tipo de protección contribuye a crear un clima de confianza entre empleadores y empleados, lo cual es fundamental para el desarrollo saludable de cualquier organización.

La decisión en este caso también resalta la importancia de actuar con diligencia y responsabilidad al evaluar las pruebas presentadas en situaciones laborales. La exigencia de contar con evidencias claras y contundentes para justificar un despido no solo es justa, sino que también establece un estándar elevado para las prácticas laborales en general. Este puede llevar a una mayor consideración hacia los empleados y fomentar relaciones laborales más saludables y productivas.

Estoy plenamente de acuerdo con la postura adoptada en este fallo por el tribunal cimero, que reafirma el compromiso con la justicia laboral y la necesidad de proteger los trabajadores frente a decisiones arbitrarias que puedan afectar su estabilidad y dignidad en el trabajo.

VI. Conclusión

En el presente trabajo realizado, se ha abordado la problemática del despido discriminatorio en el contexto laboral, destacando la relevancia de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. A través del análisis del fallo de la Sala Laboral del TSJ de Córdoba, se ha evidenciado cómo la falta de pruebas por parte del empleador puede llevar a la presunción de discriminación, subrayando la necesidad de una correcta aplicación de las normativas laborales vigentes, en especial al Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y la Ley 23.592. Este caso resalta no solo la importancia de garantizar un entorno laboral justo y equitativo, sino también las diferencias en el régimen probatorio actual que pueden perjudicar a los trabajadores, especialmente aquellos que enfrentan situaciones vulnerables como enfermedades graves.

Para abordar esta situación, es importante considerar una modificación en la LCT que establezca claramente la carga dinámica de la prueba en casos de despidos discriminatorios. Esta modificación debería obligar al empleador a demostrar que el despido no fue motivado por razones discriminatorias, facilitando así un entorno equilibrado para los trabajadores. Tal ajuste no solo fortalecería la protección legal contra despidos arbitrarios, sino que también contribuiría a una cultura laboral más inclusiva y respetuosa de los derechos humanos. La implementación de esta medida permitiría a los trabajadores contar con un respaldo legal más sólido al enfrentar situaciones de despido que puedan estar vinculadas a su estado personal o condiciones de salud.

Asimismo, es crucial que futuras interpretaciones judiciales sigan reforzando el principio de igualdad y no discriminación consagrado en la Constitución Nacional y tratados internacionales ratificados por Argentina. La implementación efectiva de estas recomendaciones contribuirá a crear un marco normativo robusto que garantice la dignidad y los derechos fundamentales de todos los trabajadores, independientemente de su circunstancia personal. En última instancia, este enfoque integral no solo beneficiará a aquellos directamente afectados por despidos injustificados, sino que también sentará un precedente positivo para la protección de los derechos laborales en el país.

VII. Referencias

Legislación:

Constitución Nacional Ley N ° 24.430 (1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

C111 (1958) Convenio sobre la discriminación Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra.

Ley Contrato de Trabajo N° 20.744 (1976). Honorable Congreso de la Nación Argentina

Ley Antidiscriminación N° 23.592 (1988). Honorable Congreso de Nación Argentina
fecha

ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.

OEA., (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Nueva York. EE.UU.

Mercosur, (1988). Declaración Social del Mercosur. Asunción. Paraguay 1998.

Doctrina:

Ackerman, M., E. (2019). Revista de Derecho Laboral 2019-1: Igualdad de oportunidades y de trato. Santa Fé. Rubinzal-Culzoni.

Alchourron, C. E., & Bulygin, E. (2012). El problema de la Prueba. Buenos Aires. Editorial Astrea.

Badran, J., P. (2023) La Prueba Civil Y Cemoercial: segunda edición corregida, actualizada. Ediciones Lerner

De Los Santos, M., A. (2016). Carga de la Prueba. La carga dinámica de la prueba en el Código Civil y Comercial de la Nación, pag. 489 a 493. En Berizonce, R., O. (Coord.). La Prueba (1ª. Ed). Rubinzal-Culzoni.

Grisolia, J. A. (2016). Ley contrato de trabajo sistematizada con jurisprudencia y bibliografía. Thomson Reuters. La Ley.

González, L. (2020). Derecho laboral argentino. Protección del trabajador y despido arbitrario. Buenos Aires. Ediciones Jurídicas.

Orihuela, A. M. (2022) Constitución Nacional Comentada 11 edición- Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Estudio S.A.

Olmos, F. A. (2016a). Despido discriminatorio por enfermedad. Microjuris.com 21 nov 2016.

Olmos, F. A. (2016b). El despido del trabajador enfermo. Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza- N6 – diciembre 2016.

Samuel, M. O. (2007). Temas Claves del derecho del trabajo. Editor López Moreno.

Samuel, M. O. (2016). Procedimiento Laboral de Córdoba. Ediciones Alveroni.

Jurisprudencia

Cámara Única del trabajo de Córdoba, (2022). Z. P.M. c/ D. D. G. D. C. S.A.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (2010). Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S. A. s/ acción de amparo.

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

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (2021). Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina SA s/ juicio sumarísimo 344:527.