



“ ¿Despido libre en periodo de prueba? ”

Carrera: Abogacía

Nombre: Mariano Enrique Monteverde

DNI: 44.118.441

Legajo: ABG11200

Año: 2.024

*Opción metodológica: Comentario a fallo.

*Opción temática: DESCA (DERECHOS SOCIALES): DERECHO A LA PROTECCION DEL TRABAJO Y DERECHO A LA PROTECCION DE LA SALUD DEL TRABAJADOR.

*Tribunal que dicto la resolución: CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

*Caratula del caso: Expte. N.º CNT 3540/2020 EN AUTOS: “Rodríguez, Hernán Maximiliano c/ ADECCO ARGENTINA S.A. S/ DESPIDO” (PROVENIENTE DEL JUZGADO DEL TRABAJO N.º 39 DE CABA)

*Fecha y numero de resolución: SENTENCIA DEFINITIVA N.º 88779 de fecha 30-3-2024.

*Sitio donde esta publicada la resolución: <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires--adecco-argentina-sa-despido-fa24040039-2024-04-30/123456789-930-0404-2ots-eupmocsollaf?>

SUMARIO: I. Introducción. II. Cuestiones Procesales: A) Premisa Fáctica. B) Historia Procesal. C) Descripción de la decisión. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Descripción del análisis conceptual; Antecedentes legales, Doctrinarios y Jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusiones. VII. Listado de referencias bibliográficas. A) Legislación. B) Doctrina. C) Jurisprudencia.

I- INTRODUCCION

El fallo comentado reitera la tendencia jurisprudencial de aplicar en las relaciones laborales, la norma antidiscriminatoria dictada con carácter general.

El derecho en forma integral y los principios básicos de convivencia, entre ellos el de igualdad y de no discriminación y la prueba de este último, constituyen el núcleo principal de los votos y particularmente del voto minoritario, a los fines de fundamentar la licitud o ilicitud del despido.

A partir de los principios generales del derecho del trabajo y el de igualdad y el de dignidad inherente a la persona humana, se debe interpretar el derecho procesal y

definir la cuestión probatoria en cuanto a la carga de la prueba y la intensidad de la misma, temas que son considerados en el fallo.

El hecho que se sometió a la Cámara, consistía en determinar si el despido del actor, con licencia médica por accidente de trabajo y sin alta, fue un acto discriminatorio como consecuencia de su indisposición física transitoria y de las eventuales consecuencias del mismo en su salud, o el simple resultado del regular ejercicio de las facultades que la Ley de Contrato de Trabajo concede al empleador en el art. 92 bis de la LCT.

El derecho a la no discriminación, está tutelado no sólo por normas de jerarquía constitucional y supralegal, sino que ha ingresado en el dominio del ius cogens, por lo que cuando el trabajador se considera injustamente discriminado debe producirse un desplazamiento de las reglas tradicionales de distribución de la carga de la prueba, pues siempre la discriminación es solapada y la prueba dificultosa para el que sufre la discriminación.

El contenido esencial del derecho constitucional de trabajar, no comprende la potestad de despedir al trabajador de forma injustificada y arbitraria, pues si así se admitiese, se premiaría, por vía indirecta, la conducta discriminatoria del sujeto discriminador al dotarle al acto extintivo los efectos jurídicos que el propio sujeto discriminador ha elegido, y así lograr desprenderse del trabajador que sin cometer acto ilícito alguno pierde su fuente de trabajo por no resultarle conveniente a aquél.

II - ASPECTOS PROCESALES

A-RECONSTRUCCION DE LOS HECHOS DEL CASO (PREMISA FACTICA)

El presente caso se inició por demanda del señor Héctor M. Rodríguez, solicitando condene a la firma Adecco Argentina S.A., al pago de rubros indemnizatorios, salariales y multas, incluida la indemnización por despido discriminatorio.

El actor ingreso a trabajar bajo relación de dependencia de la demandada, y sufre un accidente de trabajo durante el periodo de prueba. Mientras lo trataba la ART

que intervino, y encontrándose en periodo de prueba, la demandada lo desvincula, invocando las facultades del art. 92 bis de la LCT.

El actor cuestiona el despido, y fundamenta su pretensión en la ilegalidad del mismo, por ser discriminatorio a su salud psicofísica en tanto no tenía el alta médica, más allá de encontrarse en el período de prueba del art. 92 bis de la LCT.

Para ello, acusó que al haber padecido un accidente laboral que requirió atención por parte de la ART pertinente y el goce de licencia por enfermedad, no debió ser despedido hasta su alta médica. Invocó discriminación conf. arts. 178, 182 y 213 LCT.

Ante ello, y al contestar la demanda, Adecco Argentina S.A. negó el accidente de trabajo y demás circunstancias, justificando el despido por encontrarse el actor en el período de prueba en el marco del art. 92 bis de la LCT., el que no excepciona la calidad de enfermo.

B-HISTORIA PROCESAL

La demanda inicial la interpone el actor Sr. Héctor M. Rodríguez contra la empresa Adecco S.A., recayendo por sorteo en el *Juzg.* Nac. de I Inst. del *Trabajo* N 39, a cargo de la Dra. Mónica Pinotti, la que resuelve no hacer lugar a la indemnización por “Despido discriminatorio” derivado de la salud psicofísica del Trabajador-actor, por aplicación del art. 92 bis de la LCT, y no haberse acreditado en la causa, indicios de la discriminación.

La actora interpone Recurso de Apelación contra esa decisión, el que recae en la CNAT, Sala V que, por mayoría de votos, y mediante Sentencia N. 88779 de fecha 30/3/2024, resuelve rechazar la apelación y la pretensión de discriminación por falta de indicios, confirmando lo resuelto en Primera Instancia.

C- DECISION DEL TRIBUNAL

La Sra., Juez de I Inst., mediante Sent. Def. del 14/7/2023, rechazó la demanda, sosteniendo que el accidente no invalida la aplicabilidad del art. 92 bis de la LCT, pues no hay norma que así lo indique, por lo que no encuentra que el despido de autos fuera discriminatorio, maxime considerando que tampoco hay indicios en ese sentido.

Tomando exclusivamente el punto en análisis (despido discriminatorio por la salud psicofísica del trabajador), el señor Rodríguez., el 7/8/2023 apela la decisión de Primera Instancia, y sostiene que la licencia médica sin alta es indicio suficiente de discriminación.

La Cámara interviniente, por mayoría de votos de los integrantes Dres. Beatriz Ethel Ferdman y José Alejandro Sudera, confirman la Sentencia de Primera Instancia por considerar que, si bien la interpretación de las normas debe hacerse integralmente, no está acreditado, ni siquiera indiciariamente, la discriminación, por lo que entiende aplicable el art. 92 bis de la LCT. El tercer integrante Dr. Gabriel De Vedia, vota en disidencia, al estimar que el indicio existe por lo que la demandada debió acreditar que la desvinculación no obedeció a una discriminación.

III- IDENTIFICACION DE LA RATIO DECIDENDI

Frente a los argumentos apelatorios del actor, la Cámara amplía el análisis de la desvinculación del actor. No se detiene solamente en la norma del art. 92 bis LCT como la Sra. Juez de I Instancia, ingresando a la valoración previa de la discriminación y a la prueba de esta. Ello significa analizar la posibilidad de que, no obstante, lo que dispone el art. 92 bis de la LCT, puede un despido verificado en el plazo de prueba, resultar discriminatorio a la salud psicofísica del trabajador.

En esa inteligencia, el primer voto (en minoría) del Dr. De Vedia sostiene que el actor no debió ser despedido sin tener el alta médica. Así, considera acreditado el accidente de trabajo que la demandada negó. Dice que, existiendo un accidente de trabajo bajo tratamiento, es insuficiente la literalidad y soledad del art. 92 bis de la LCT para desvincularlo, por lo que dicha norma tiene que ser analizada con el sistema jurídico integral, que contiene normas y principios que protegen al trabajador en general, y especialmente si es posible que haya sufrido una discriminación. Cita Jurisprudencia de la CSJN y Doctrina que refuerza su criterio acerca de los métodos de interpretación legal al que deben acudir quienes juzgan, para lograr una aplicación justa y armónica del derecho. Así, Fallos: tales como 313:1149; 327:769; 310:940; 312:802; 304:1820; 314:1849 y 305: 1254 y postura de autores como Oliver Holmes, Gustavo Radbruch, y Robert Alexy.

Sostiene que la interpretación razonable debe ser realizada de manera coherente, armonizante, evitando poner las normas en pugna y que para ello cuenta con los principios y valores jurídicos (principio protectorio del art. 14 bis de la Constitución Nacional, de no discriminación art. 17 LCT, entre otros) que no son meras directrices o líneas orientadoras, sino verdaderos mandatos de optimización.

En base a ello y sobre el indicio de la licencia médica por accidente sin alta, el que considera indicio suficiente, dice que la patronal no produjo prueba alguna que eclipse las ya referenciadas normas y principios, de manera tal que se justifique la aplicación del art. 92 bis como para poner fin al contrato de trabajo, a pesar de la situación del actor. Entiende que romper la relación con un trabajador accidentado sin alta, es un claro presupuesto de discriminación fundado en la condición psicofísica del trabajador, por lo que considera que la situación se encuentra alcanzada por las disposiciones de la ley 23.592, art. 1, 17 de la LCT, normas y tratados internacionales con jerarquía constitucional y convenios de la O.I.T. que prohíben todo tipo de discriminación. Sostiene que en ese temperamento, el despido devino incausado, injustificado.

Por su parte, los votos de la Mayoría, conformado por los jueces Dres. Beatriz Ethel Fredman y José Alejandro Sudera, dicen que coinciden con el voto minoritario en cuanto a la interpretación integral y armónica de las normas jurídicas en juego, pero sostienen que, ante un planteo de discriminación, y frente a un despido verificado en el periodo del art. 92 bis de la LCT, debe acreditarse indicios que tornen verosímil el reclamo: en el caso, si el despido obedeció a una restricción, alteración o exclusión por algún aspecto vinculado a una condición subjetiva y cuya finalidad fue el menoscabo o supresión de los derechos fundamentales. Que en el caso no se ha acreditado esa situación, por lo que el despido es legal y válido en atención a la norma del art. 92 bis. Propician la confirmación de la sentencia por lo que, por mayoría de votos, la cámara rechaza la apelación y confirma la sentencia de I instancia en cuanto a que el despido no fue discriminatorio, sino legal y fundado en las facultades que al empleador otorga el art. 92 bis de la LCT.

IV. Descripción del análisis conceptual; Antecedentes legales, Doctrinarios y Jurisprudenciales.

Para entender lo resuelto en esta causa, es menester considerar tres puntos esenciales: 1-La literalidad de una norma concreta vs. el alcance e interpretación del sistema jurídico en general; 2- El principio protectorio constitucional “contra el despido arbitrario” establecido en el art. 14 bis de la C.N., la igualdad, la no discriminación y el derecho a la salud; y 3- la carga de la prueba de la discriminación.

Respecto del **primer punto**, si bien existe la norma del art. 92 bis punto 4) de la LCT permite la desvinculación del personal en periodo de prueba sin expresión de causa ni derecho a indemnización, esa norma ¿debe ser interpretada solitaria y literalmente, o en consonancia y armonía con otras normas y principios del sistema jurídico?

Nuestro CSJN se pronunció numerosas veces (vg. Fallos 313:1149, 327:769, 304:1820, 314:1849) sobre la interpretación de las leyes, en el sentido de que la primera fuente de interpretación de la Ley es su letra. Pero cuando la aplicación literal está en pugna con otras normas, con el fin del legislador o no lleva a un resultado razonable, justo, se le debe dar a la norma el sentido que mejor concilie la aplicación integral del sistema jurídico, armonizando sus preceptos.

Carlos Massini Correas (Año 2004, pags.155-156) sostiene que el derecho alcanza su realización a través de conductas concretas, por lo que para la existencia y operatividad práctica del derecho, es necesario un proceso racional que incluye la delimitación del contenido de las normas o normas que han de aplicarse para la resolución del caso concreto.

En el mismo sentido, José Antonio Ramos Pascua (año 1993, págs. 533 – 543) sostiene que, para interpretar una norma, hay que considerar los valores en que descansa el derecho, por lo que hay que acudir a las opciones morales y políticas que se derivan de los principios de las leyes, pues estos principios, también son derecho positivo.

Así, también la CSJN en el conocido fallo “Castillo”, referido a la educación religiosa en escuelas públicas, sostuvo que las normas pueden ser aparentemente neutrales, pero resultar discriminatorias por los *efectos de su aplicación*, por el impacto que su aplicación provoque.

En lo referido al **segundo punto**, los principios más importantes vinculados al caso son el principio protectorio contra el despido arbitrario (art.14 bis CN); la

igualdad ante la ley y el principio de no discriminación (arts. 16, 37 y 75 incisos 2, 19, 22 y 23 CN) contenido también instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía, y el Derecho a la salud (arts. 42 y 75° inciso 22). Estos se complementan con otros de inferior jerarquía que también tienden a proteger al trabajador, tanto en la LCT, CCCN, así como en la Ley 23.592 contra Actos Discriminatorios que, conforme al fallo “Pellicori” de la CSJN, reglamenta la garantía de igualdad del art. 16 de la CN.

Particularmente, los principios Generales del Derecho del Trabajo, conforme Américo Pla Rodríguez (1990, pag.9) son líneas directrices que inspiran soluciones, por lo que sirven para resolver los casos no previstos; por su parte, Julián de Diego (Año 2004, pág. 34), dice que son esenciales para orientar y/o resolver desde ellos situaciones concretas, procurando evitar o neutralizar las situaciones de hecho que pretender eludir obligaciones legales.

También Robert Alexy (Año 1988, Revista Doxa N.5), refiere que los principios son verdaderos mandatos que se deben respetar, porque en ellos esta ínsita y mandan la mejor conducta según las circunstancias.

Respecto del **tercer punto**, la carga de la prueba de la discriminación cobra especial relevancia en el caso porque, o se aplica el principio general del art. 377 del CPCCN o, existiendo indicios, “se invierte la carga de la prueba” de la discriminación. Y en el caso concreto: ¿existe ese indicio de discriminación derivado de la licencia médica sin alta? Según Roland Arazi (Año 1998, págs. 126/128), los indicios son fuente de presunciones de los que el Juez deducirá por el razonamiento judicial, el hecho controvertido. Considera que no son medios de prueba, sino formas del razonamiento judicial.

El tema de los “indicios” cobra especial importancia en los despidos acusados de discriminatorios, pues uno de los principales problemas que genera la discriminación, es la prueba. Nunca la discriminación es expresa; siempre esta oculta y pretende pasar desapercibida. Así, la CNT, Sala X en autos FRITZ, LEONARDO DAVID c/ ENVASES DEL PLATA S.A. Y OTRO s/ DESPIDO (2015) sostuvo que los supuestos de discriminación se presentan en forma solapada, encubierta en otras figuras (como bien podría ser el “el periodo de prueba” del caso concreto). Y que, por ello, debe darse prevalencia al derecho al trabajo y su protección en todas sus formas.

Y esa prevalencia no solo tiene implicancia en la cuestión sustancial sino también en la procesal respecto de la carga de la prueba en los despidos discriminatorios. Tanto es así, que ya existe jurisprudencia de la Comisión de Expertos de la OIT, cuando al referirse al Convenio 111 sobre discriminación, al que Argentina adhirió, sostiene que pretender exigirle al que denuncia la prueba de la discriminación, es disuadirlo para que no haga la denuncia. Considera que existen circunstancias en las que no correspondería exigirle esa carga al denunciante y, en todo caso, la duda debe beneficiarlo.

También, la Cámara Nacional del Trabajo, en sus distintas Salas y repetidos fallos (vb, "Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud SA" Sala II del 25 de junio de 2007; "Olguin" Pedro Marcelo c/ Rutas del Sur SA" Sala IV del 19 de marzo de 2010, entre muchos otros, sostuvieron que el denunciante debe demostrar o aportar indicios suficientes y si esto ocurre, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la discriminación.

En este sentido Elisa Lanás Medina (año 2010, Rev. Derecho N. 14) expresa que es necesario flexibilizar la carga de la prueba de la discriminación, especialmente cuando los medios de prueba pertenezcan o estén en poder del empresario y el trabajador denunciante no tenga otra forma de probar los hechos de cuya prueba depende el éxito de la pretensión.

V. La Postura del autor.

Luego del análisis de los aspectos legislativos, Doctrinarios y Jurisprudenciales, no puedo sino manifestar mi desacuerdo con lo resuelto por la mayoría de la Cámara, compartiendo el criterio de quien fundara el voto de la minoría.

En efecto, tomando el caso concreto, considerando el análisis integral del sistema jurídico, sus normas y principios no solo sustanciales sino también procesales, ¿está protegido el derecho a la salud del actor accidentado en el caso?, ¿Desvincular a un empleado accidentado que no tiene el alta, aun cuando se encuentre en periodo de prueba, es o no un indicio de que el despido o desvinculación encubre una discriminación por razones de salud? Entiendo que sí y lo digo porque la decisión no parecería resultar del "ejercicio regular de un derecho propio" sino más bien obedecería

a que el empleador pensó en las derivaciones que el accidente podía tener en la salud del trabajador y las consecuencias que se podrían proyectar sobre el trabajo futuro y, aprovechando la facultad del art. 92 bis, decidió desvincularlo para evitar eventuales consecuencias.

Es importante destacar que la licencia médica conlleva una interrupción temporal del contrato de trabajo y la obligación al empresario de conservarlo hasta que la relación se reactive, lo que parecería estar en pugna con la permisividad del art. 92 bis. Como se dijo, en los supuestos de discriminación aparecen encubiertos los reales motivos, por lo que debe prevalecer el principio protectorio en todas sus formas.

El actor estaba con licencia por un accidente de trabajo, no tenía el alta médica y, consecuentemente, no sabía a la fecha de la desvinculación, si le quedarían secuelas del accidente. La cuestión es sustancial, pues existía la probabilidad de que aun con alta, el trabajador sufra recaídas con nuevas licencias médicas y si tuviere alguna incapacidad, que el empleador deba darle un nuevo puesto de trabajo acorde a su patología y capacidad residual.

¿Fueron estas posibilidades las que desalentaron al empleador a mantener la relación laboral, acudiendo, solapadamente, al argumento del art. 92 bis para desvincularlo, prescindiendo del derecho a la salud del trabajador y de los principios “protectorio” de la CN y de “conservación del empleo” y buena fe” de la LCT?

Considero que por las circunstancias del caso, estando interrumpida transitoriamente la relación por licencia médica, desconociendo el empleador las eventuales secuelas del accidente– falta de alta médica- y sabiendo (a través de su servicio médico) las proyecciones que en el trabajo pudieran derivar del accidente, aprovecho la literalidad de la norma del art. 92 bis que le permitía desvincularlo- aun con licencia médica- , privilegiando su interés económico y personal, sobre la salud de su dependiente que se había accidentado en su propia empresa. La decisión, parecería ser la aplicación práctica de la cultura del “usar y tirar”.

Estimo, que el hecho mismo del accidente -negado por la demandada, pero acreditado -, y la falta de alta, constituyen por si solos un indicio de que lo desvinculo con motivo de la salud del trabajador, lo que justifica en el caso la inversión de la carga de la prueba de la discriminación, máxime cuando el demandado, negó el accidente,

solo invoco la facultad del art. 92 bis de la LCT y es obligación del empleador bregar por la integridad psicofísica del trabajador.

Creo así que la norma del art. 92 bis y la posibilidad de desvincular durante el periodo de prueba, resulta aplicable cuando la prestación laboral del trabajador, es normal, regular y no se encuentra suspendida transitoriamente. Ello porque distinto es el caso de un trabajador que no está prestando servicios por razones de salud, especialmente por un accidente de trabajo. Frente a contingencias como las del caso, o el art. 92 bis debería limitarse, impidiendo la desvinculación durante el periodo de prueba de trabajadores con licencia médica en curso o de alta con secuelas o suspendiendo el periodo de prueba mientras dure la contingencia o, debería preverse en esas situaciones, de manera concreta y legal, la presunción iuris tantum de discriminación, que invierta la carga de la prueba, poniendo en cabeza del empleador, acreditar que la desvinculación no fue discriminatoria, lo que no es más que la aplicación del principio de las pruebas dinámicas.

VI. Conclusiones.

El fallo en análisis, que confirma el fallo de Primera Instancia rechazando la pretensión del actor, si bien considera por unanimidad que la interpretación de las normas debe ser sistemática, no encuentra acreditado, ni siquiera indiciariamente, que haya existido discriminación en la desvinculación. Estima insuficiente la licencia médica por accidente de trabajo sin alta como indicio de tal cuestión.

La primera conclusión a la que se puede arribar es que la interpretación de una norma jurídica aplicable a un caso determinado, no debe ser solitaria, sino analizada en forma integral y en consonancia con otras normas del sistema jurídico vinculadas directa o indirectamente al caso concreto; ello con la finalidad de dictar una resolución justa y equitativa. La segunda conclusión es que el despido discriminatorio por razones de salud y su prueba, constituyen cuestiones espinosas que deben ser consideradas en función del principio protectorio que compense desigualdades, no solo de la relación sustancial, sino también durante el trámite y secuela de los procesos judiciales, siendo la carga de la prueba y la consideración de su inversión, un punto determinante que debe ser valorado por los Jueces en el caso concreto.

Actualmente, y en relación a este punto, la Ley Bases 27742, incorpora a la LCT por el art. 95 (Titulo V, Capitulo II), el nuevo art. 245 bis, referido a los despidos discriminatorios. Este nuevo artículo tiene especial incidencia en la cuestión de la “carga de la prueba”, pues establece que “...la prueba estará a cargo de quien invoque la causal...”, en el caso en análisis, el actor.

En el precedente Pellicori, Liliana S. c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, la CSJN había analizado detalladamente la importancia de la carga de la prueba en aquellas controversias en las que se discute el carácter discriminatorio de un despido, cuestión siempre velada, oculta, en la causal invocada para desvincular.

Con apoyo en la garantía respecto de la igualdad de las personas, el máximo tribunal había fijado doctrina judicial en el sentido que “resultará suficiente, para la parte que afirma un trato discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación”.

La nueva norma incorporada a la LCT como art. 245 bis dejó de lado la experiencia de la evolución jurisprudencial, señera para normas jurídicas posteriores, poniendo la carga, exclusivamente, en cabeza de quien invoca la discriminación; en el caso el trabajador, impidiendo invertir esa carga frente a indicios concretos.

Sin embargo, al constituir la cuestión una regresión en los derechos del trabajador, es de dudosa constitucionalidad y así será cuestionada legalmente en nuestros Tribunales, toda vez que presenta conflicto con el art. 16 Constitución Nacional y tratados de jerarquía constitucional del art. 75 inc. 22 que prohíben todo tipo de discriminación, poniendo además en riesgo compromisos internacionales asumidos por nuestro país.

El marco constitucional de nuestro país, está determinado por el art. 75 inc. 23 de la C.N. que lo obliga, a “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos.”

La ley 27.742, en el capítulo laboral y concretamente en la norma del art. 245 bis, parece haber desconocido en ese precepto, los principios de progresividad y prohibición de regresividad en nuestro ordenamiento jurídico, incorporados a nuestra C.N. en el art.75 inc. 22, a partir de la inclusión de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y otros acuerdos internacionales suscriptos por nuestro país (vg. Art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convenio 111 OIT), en tanto la “no discriminación” es un derecho humano laboral.

VII. Listado de referencias bibliográficas. A) Legislación. B) Doctrina. C) Jurisprudencia

A - Legislación

Constitución Nacional Argentina, Arts. 14 bis, 16, 19, 42 y 75 inc. 23.

Tratados Internacionales: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 2; Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1, 2, 7 y 23; Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), arts. 1, 11, 24; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 2, 3 y 7; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 2, 3, 26 y 27; Convención contra la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Art. 1, 5 ; Convención contra la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; Convención sobre los Derechos del Niño, arts. 1 y 2; Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio, arts. 1 y 2; Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; y de los Convenios de la O.I.T. Nro. 100 y 111; entre otros.

Código Civil y Comercial de la Nación: arts. 1, 2, 1734 y 1735.

Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación: Arts. 34, 61 y 377.

Ley de Contrato de Trabajo: Arts. 9(in dubio pro operario), 10 (conservación o continuidad del contrato), 12-13 (irrenunciabilidad de derechos), 14 (primacía de la realidad), 17-81-172 (prohibición de hacer discriminaciones), 63 (buena fe), 92 bis (periodo de prueba).

Ley 23.592 contra la Discriminación.

B - Doctrina

Massini Correas Carlos, "Revista Chilena del derecho", Vol.31 N. 1, Año 2004, pags.155-156.

Ramos Pascua José Antonio, "Sobre principios y normas" (Salamanca) Revista Anuario Odefi, Año 1993, págs. 533 – 543.

Alexy Robert, "Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica", en Doxa, N° 5, año 1988.

De Diego Julián, "Manual de Derecho Laboral para Empresas", Ed. Errepar S.A., Año 2004, pag.34, ISBN 987-01-0265-4).

Arazi Roland, "La Prueba en el Proceso Civil, Teoría y Práctica", Ediciones La Rocca, Año 1998, págs. 126/128, ISBN 950-9714-97-6.

Pla Rodríguez Americo, "Los principios del derecho del trabajo", 2ª. Edición actualizada, Ed. Depalma, Bs. As. 1990, pág. 9.

Lanas Medina Elisa, "La prueba en demandas Laborales por Discriminación", Foro Revistas de Derecho Quito-Ecuador, numero 14/ Año 2010.

C - Jurisprudencia

CSJN 313:1149 ACOSTA, Alejandro Esteban s/ Infracción art. 14 inc. 1 Ley 23.737,23-4-2008.

CSJN 327/769 Bozzano, Raúl José c/ DGI s/ Recurso extraordinario, 11-2-2014.

CSJN 304:1820 RODRIGUEZ, Ramon Marcelino y Otro, 1982.

CSJN 314:1849 MANSILLA, Manuel Ángel c/ Hepner Manuel y Otros/ Daños y Perjuicios M. 467. XXIII., 19-12-1991.

CSJN 340:1795 CASTILLO, Carina Viviana y Otros c/ Provincia de Salta- Ministerio de Educación de la Provincia de Salta s/ Amparo, 20-12-2017.

CSJN 334:1387 PELLICORI, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo, 10-4-2012.

Dictamen Comisión de Expertos de la OIT en convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), de 1958, ratificado por la República Argentina.

CNAT, Sala II, ALVAREZ, Maximiliano y Otros c/ Cencosud S.A. del 25-6-2007 y derivados "Olguin Pedro Marcelo c/ Rutas

del Sur SA" Sala IV del 19-3-2010; "Muñoz Carballo Alejandra Noelia c/ Casino Buenos Aires SA Cía. de Inversiones en Entretenimientos S.A., Sala X, 30-4-2010, entre muchos otros.

CNAT, Sala IX, FRITZ, Leonardo David c/ Envases del Plata S.A. y Otros/
Despido del 16-7-2015.