



TRABAJO FINAL DE GRADO

NOTA A FALLO

Despido Discriminatorio por Actividad Gremial: Análisis del Fallo "Salguero" y la Carga de la Prueba

Derechos sociales (DESCA: derechos económicos, sociales, culturales y ambientales)

Corte Suprema de Justicia de la Nación

[SALGUERO, MANUEL DOMINGO C/ TELECOM ARGENTINA S.A. s/
procedimiento sumario – acción de reinstalación \(07/12/2023\)](#)

Nombre y Apellido: Franco Nicolás Ferrer

DNI: 35.922.811

Legajo: VABG123495

Carrera: Abogacía

Tutora: María Alejandra Quintanilla

Fecha de entrega: 29/06/2025

SUMARIO: I. Introducción. II. Historia Procesal y Premisa Fáctica. III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis Conceptual. V. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. VI. Obiter Dicta. VII. Postura del Autor. VIII. Conclusión. IX. Referencias Bibliográficas. IX a. Jurisprudencia. IX b. Legislación. IX c. Doctrina

I. Introducción

La presente nota al fallo se centra en el análisis de la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa "Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A". Dicha sentencia resolvió la controversia que surgió a raíz del despido de un empleado que se negó a ser trasladado, aduciendo que la medida obedecía a su participación como delegado de hecho. La Corte Suprema, adhiriendo al dictamen del Procurador General de la Nación, revoco la decisión del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, ratificando la doctrina sobre la inversión de la carga de la prueba en casos de despido por discriminación sindical.

La trascendencia del fallo radica en el tratamiento de derechos fundamentales dentro de los DESCAs (Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales), tales como la libertad sindical y el derecho al trabajo.

Los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (“DESCA”, por sus siglas) son derechos básicos para que toda persona pueda vivir con dignidad. Su desarrollo a través de las distintas acciones de los Estados es básico para cumplir con las obligaciones que sobre los mismos pesan en materia de respeto y garantía, y que permitan a las personas su realización y disfrute de los derechos humanos. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021, pág. 10)

Asimismo, se destacan dos aspectos de significativa relevancia: por un lado, el derecho a la libertad sindical garantizado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y convenios internacionales; y por otro la prohibición de discriminación en el ámbito laboral.

La importancia del fallo reside en la protección de los trabajadores frente a tratos discriminatorios por actividad sindical, ya sea por despido o por igualdad de oportunidades, derechos intrínsecamente vinculados a los DESCAs y resalta que “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” (Abramovich Cosarin, 2022, pág. 5)

En el caso en cuestión se detecta un problema de prueba, es decir en la premisa fáctica, el juzgador conoce la norma aplicable y las propiedades relevantes de ella, pero, ante la ausencia de pruebas concretas aportadas por las partes, no se sabe si existe o no dicha propiedad relevante. Si bien todos coinciden en que el Actor es un representante sindical de hecho, el problema fáctico radica en si los hechos configuran un despido discriminatorio por motivos de actividad sindical, o en su defecto si el traslado fue por conveniencia empresarial. Asimismo, se hace foco en la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia sobre la inversión de la carga de la prueba en este tipo de causas y si la justificación dada por la parte demandada logra desvirtuar los indicios de discriminación sindical.

Seguidamente, se reconstruirá la premisa fáctica y la historia procesal del caso; se describirá la decisión del máximo tribunal; y se examinará en profundidad la *ratio decidendi* que sustenta el fallo. El propósito de este análisis es destacar el impacto del fallo en la protección de los derechos de los trabajadores, ante intentos de menoscabar su libertad sindical por parte de los empleadores, contribuyendo así a una mejor comprensión de los mecanismos jurídicos para la tutela de estos derechos fundamentales.

II. Historia Procesal y Premisa Fáctica

Manuel Domingo Salguero se desempeñaba como empleado de la empresa Telecom Argentina S.A (en adelante la “demandada”), con sede laboral en la Provincia de Córdoba, realizando tareas como oficial múltiple de equipos-servicios especiales. Además de estas actividades, ejercía activamente como delegado de hecho en representación de sus compañeros ante la ausencia de delegados que tuvieran mandato vigente desde el año 2007. En el marco de su activa participación sindical, el Sr. Salguero formó una asociación denominada “UTATEC” (unión de trabajadores telefónicos de Córdoba), la cual solicitó al SOETC (Sindicato de obreros y empleados telefónicos de Córdoba) el llamado a elecciones de delegado gremial, cargo para el cual el Sr. Salguero tenía intenciones de postularse. Es importante destacar que la demandada fue debidamente notificada de estas gestiones y de la intención del actor de ser candidato sindical con anterioridad a la orden de traslado.

Posteriormente, la empresa ordeno el traslado del Sr. Salguero a la ciudad de Salta, distante de su residencia habitual, invocando el artículo 37 del Convenio Colectivo de Trabajo 201/92, que regía la relación laboral entre las partes. Ante esta medida, el Sr. Salguero manifestó su rechazo, fundado en motivos familiares y en su actividad gremial, lo que condujo a que la demandada dispusiera su despido.

Frente a esta situación de despido, el Sr. Salguero interpuso demanda judicial alegando el carácter discriminatorio del mismo por su actividad sindical. La Sala 2 de la Cámara del Trabajo de Córdoba hizo lugar a su pretensión, considerando que se habían acreditado indicios de discriminación que, conforme a la doctrina jurisprudencial en Fallos: 334:1387, “Pellicori”, invertían la carga de la prueba, y al no encontrar justificación objetiva y razonable por parte de la demandada, ordeno la reinstalación del actor.

La demandada, disconforme con esta decisión, apelo ante el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba (TSJ), el cual revocó el fallo de primera instancia, manifestando que, si bien se había acreditado la actividad sindical, la demandada había logrado desvirtuar la presunción de discriminación al acreditar que “el despido obedeció a un motivo objetivo y razonable ajeno a la actividad gremial” (Abramovich Cosarin, 2022), limitando la condena al pago de las indemnizaciones correspondientes al despido sin causa, previstas en la LCT.

Ante esta situación, el Sr. Salguero, con el patrocinio letrado de la Dra. Cecilia Pérez Correa, interpuso un Recurso Extraordinario Federal, el cual fue rechazado por el tribunal *a quo*. Esto motivó la presentación de un Recurso de Queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. El máximo tribunal dio lugar al recurso, declaro formalmente admisible el recurso extraordinario y dejo sin efecto la sentencia apelada del TSJ de Córdoba.

En su decisión, la Corte Suprema remitió la queja junto con el expediente principal al tribunal de origen para que se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo resuelto por la Corte, adhiriendo a los fundamentos y conclusiones del dictamen del Procurador General de la Nación.

III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia

La *ratio decidendi* de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "Salguero c/ Telecom" se centra en la correcta aplicación de la doctrina jurisprudencial

sobre la inversión de la carga de la prueba en casos de despidos discriminatorios por motivos de actividad sindical, adhiriendo integralmente al dictamen del Procurador General. Esta decisión se fundamenta en la incorrecta aplicación de dicha doctrina por parte del TSJ de Córdoba y en una valoración probatoria que no se ajusta a los estándares establecidos jurisprudencialmente en Fallos: 334:1387, “Pellicori”; y Fallos 341:1106, “Varela”.

De esta manera, la aplicación de la doctrina antidiscriminatoria busca proteger la libre actividad sindical, un derecho fundamental de los trabajadores consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y la Ley 23.551, evitando que las represalias encubiertas bajo decisiones empresariales, aparentemente legítimas, impidan su ejercicio.

En primer lugar, el procurador analizó los parámetros y cargas determinadas que deben regir al invocar la Ley 23.592, sobre actos discriminatorios, comenzando con el fallo “Pellicori” en el cual la corte destacó:

“la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y “la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación (Considerando 7)” (“Pellicori”, 2011).

Siguiendo estos lineamientos, en el fallo “Varela” establece que:

“cuando se discute si la medida obedece a un motivo discriminatorio, la existencia de dicho motivo se considerará probada si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón y, en ese caso, el demandado no pruebe que responde a un móvil ajeno a toda discriminación” (“Varela”, 2018)

Una vez que el trabajador acredita de modo verosímil el motivo discriminatorio, se genera una presunción que obliga al empleador a probar fehacientemente que su decisión se basó en causas objetivas y ajenas a cualquier animosidad antisindical. La carga de desvirtuar esta presunción recae pesadamente sobre el demandado.

Fundado en lo mencionado anteriormente, el Procurador procedió a analizar si se encontraba acreditado que el actor realizaba actividad sindical en el ámbito de la demandada, para lo cual se remitió a las declaraciones de los testigos en la causa de origen, los cuales lograron acreditar una activa participación gremial del actor. Asimismo, es válido mencionar que la sentencia recurrida por la demandada también estimó acreditada la actividad sindical del actor y el demandado, al presentar el recurso, no puso en controversia que el actor realizaba actividad sindical.

En segundo lugar, el Procurador, siguiendo la doctrina establecida en “Pellicori” y “Varela”, analizo si la demandada pudo demostrar que el despido obedeció a un “móvil objetivo y razonable ajeno a toda discriminación”. La demandada había fundado el despido en el artículo 37 del CCT 201/1992, y además en las características del actor, ya que el puesto a cubrir requería de aptitud técnica y experiencia. Teniendo en cuenta estos fundamentos, el procurador considero que no eran suficientes para para desvirtuar la presunción del motivo discriminatorio, tuvo en cuenta que el Sr. Salguero contaba con 31 años de antigüedad, que no tenía sanción disciplinaria, y que el traslado de este a la ciudad de Salta no podía fundarse en la norma citada y que tampoco respeta los límites impuestos por el Artículo 66 de la LCT.

La facultad que tiene el empleador de modificar ciertos aspectos del contrato de trabajo (*ius variandi*), no es absoluta y encuentra sus límites en la razonabilidad y la buena fe (Artículo 66 de la LCT), especialmente cuando existen indicios de que su ejercicio podría encubrir una persecución sindical. En el presente caso, el Procurador consideró que el traslado dispuesto unilateralmente excedía estos límites.

Asimismo, se tuvo en cuenta que los mecanismos de traslados utilizados normalmente por la empresa, no fueron respetados en el caso del actor ya que, partiendo de la prueba testimonial, los ofrecimientos de traslado incluyen mejoras salariales, de categoría laboral o incluyen viáticos, algo que no le fue ofrecido a la actora. Fundado en estos parámetros manifestó que:

“la imposición del cambio de lugar de trabajo, configura un trato arbitrario y desfavorable de la empleadora en perjuicio del trabajador, pues por un lado, excede el razonable ejercicio de la facultad de organización, causa un daño material y no se sustenta en estrictas necesidades funcionales,

y por otro lado, se aparta de los precedentes de la propia empresa respecto del traslado de sede de sus empleados, al realizarse sin consulta previa ni compensación económica específica” (Abramovich Cosarin, 2022)

Para finalizar, es válido mencionar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al adherir integralmente al dictamen del Procurador General, hizo suyos estos argumentos para revocar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba. De esta manera, la ratio decidendi del fallo de la Corte se sustenta en la correcta aplicación de la doctrina de la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación sindical y en la protección efectiva de la libertad sindical frente a decisiones empresariales que no logran justificar objetivamente sus medidas.

IV. Análisis conceptual

Corresponde entonces definir y explicar los conceptos jurídicos centrales que subyacen al fallo. En primer lugar, Mario E. Ackerman (2019) describe el despido discriminatorio, como una extinción de contrato de trabajo fundada en motivos ajenos a la capacidad o conducta laboral del trabajador. Dicha motivación se basa en características personales como sexo, raza, nacionalidad, religión, opiniones políticas, edad o bien, en la afiliación o actividad gremial del empleado. Esta figura, prohibida por la Ley 23.592 (Ley de Actos Discriminatorios) y reforzada por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), representa una vulneración directa al principio constitucional de igualdad y no discriminación.

En segundo lugar, la libertad sindical, para Julio A. Grisolia (2005) está constituida por un conjunto de derechos y garantías que actúan tanto en el plano individual como en el colectivo y sus funciones son: orientadora, interpretadora e integradora. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la concibe como el “derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir libremente organizaciones que promuevan y defiendan sus intereses en el trabajo y de afiliarse a ellas, sin interferencia mutua ni interferencia del Estado (Oficina Internacional del Trabajo, 2004). Este derecho de raigambre constitucional y convencional, se encuentra plenamente reconocido en nuestra Constitución Nacional en el artículo 14 bis, como así también en la Ley de Asociaciones Sindicales, N.º 23.551. La protección de este principio no solo abarca la constitución y afiliación a organizaciones gremiales, sino también la plena y libre participación en las actividades

sindicales, incluyendo la postulación y el ejercicio de cargos representativos, elementos centrales para la autonomía y defensa de los derechos de los trabajadores.

En tercer lugar, cuando hablamos de *ius variandi*, hacemos referencia a lo que Ghersi y Virgili (2008) definen como “la facultad que la ley le confiere al empleador de modificar unilateralmente y admisiblemente la forma y modalidades de la prestación de tareas, el cual se encuentra subordinado a ciertos límites y condiciones” (p. 203). Esta prerrogativa se encuentra contemplada en el artículo 66 de la LCT, el cual permite al empleador realizar cambios, siempre y cuando estos “no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador” ([Ley de Contrato de Trabajo, 1976](#)). La delimitación de esta facultad es crucial, ya que, si bien otorga flexibilidad a la organización empresarial, sus límites se encuentran en la razonabilidad, la funcionalidad y la buena fe, buscando evitar que una medida aparentemente lícita pueda encubrir un acto lesivo de derechos.

En cuarto lugar, la inversión de la carga de la prueba es un principio procesal de especial relevancia en los casos por despido discriminatorio. Dada la naturaleza encubierta de los móviles discriminatorios, su fundamento normativo no se encuentra en un único precepto legal, sino que emerge de una construcción jurisprudencial consolidada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Esta doctrina busca dar efectividad al principio constitucional de igualdad y no discriminación (Artículo 16 CN y tratados internacionales de derechos humanos), así como a la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios, evitando que la dificultad probatoria recaiga exclusivamente sobre el trabajador. Corresponde traer a escena lo dispuesto en el fallo "Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo S.A. s/ Amparo" (["Parra Vera", 2006](#)).

“Por la particular naturaleza de las conductas imputadas (discriminación), se produce un desplazamiento de las reglas tradicionales en la distribución de la carga de la prueba, por las serias dificultades que en la práctica produce la prueba del hecho discriminatorio o lesivo del derecho fundamental: al trabajador le basta con aportar indicios razonables que el acto del principal afecta sus derechos fundamentales; una vez configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su

actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales” (“Parra Vera”, 2006)

De este modo, la doctrina de la inversión de la carga de la prueba permite que, una vez que el trabajador logra acreditar indicios que permitan presumir la existencia de un acto discriminatorio, la carga se invierte, correspondiendo al empleador demostrar que la medida adoptada obedeció a una causa objetiva, seria y razonable, completamente ajena a cualquier móvil discriminatorio.

V. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El fallo "Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A" se incorpora a una larga lista de fallos que han ido consolidando la protección contra los despidos discriminatorios, particularmente aquellos vinculados a la libertad sindical.

En el ámbito jurisprudencial, la Corte Suprema ha ido construyendo la doctrina sobre la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación, línea jurisprudencial que se puede observar, entre otros pronunciamientos, en fallos como “Álvarez (Fallos: 333:2306, 2010)”, “Pellicori (Fallos: 334:1387, 2011)”, “Sisnero (Fallos: 337:611, 2014)”, “Varela (Fallos: 341:1106, 2018) y “Caminos (Fallos 344:1336, 2021)”. El fallo "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal" (“Pellicori”, 2011) representó un punto de inflexión al reconocer la inherente dificultad probatoria de la discriminación y establecer el estándar de los "indicios" por parte del trabajador para luego trasladar la carga al empleador. Posteriormente, la ratificación en "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A." (“Varela”, 2018) terminó de consolidar esta doctrina, al exigir al empleador la demostración fehaciente de un móvil ajeno a cualquier acto discriminatorio. Estos precedentes, cruciales para la tutela judicial efectiva de la no discriminación, sentaron las bases procesales sobre las cuales la Corte ha edificado sus decisiones subsiguientes, incluyendo el caso "Salguero".

Desde una perspectiva doctrinaria, juristas argentinos se han expresado con profundidad respecto del despido por motivos discriminatorios. Mario Ackerman en su artículo “El trabajo en negro es una forma de discriminación” (Ackerman, 2019) realiza un análisis de la normativa nacional (como la Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Actos discriminatorios, Constitución Nacional) y del ámbito internacional (normas de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención Interamericana contra toda forma

de discriminación e intolerancia). A partir de dicho análisis, el autor llega a una definición de discriminación en el ámbito de la relación del trabajo que resulta fundamental:

“todo acto u omisión que, cualquiera sea el motivo, tenga el objetivo o el efecto de impedir, obstruir, anular, limitar o de algún modo menoscabar, arbitrariamente, con relación a un trabajador, el reconocimiento pleno, goce o ejercicio, sobre bases igualitarias, de los derechos otorgados o que, en virtud de normas legales, convencionales o contractuales, deban otorgarse a otro trabajador en una situación laboral similar” (Ackerman, 2019, pág. 5)

Complementando la visión sustantiva de la discriminación, el análisis procesal de su prueba ha sido objeto de profunda reflexión doctrinal. En este sentido, el jurista Jorge Walter Peyrano ha contribuido al desarrollo de la teoría de la carga dinámica de la prueba, señalando que “más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos, la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en especial sobre aquella que se encuentre en mejores condiciones para producirla” (Peyrano, 2004). Esta perspectiva se alinea con la búsqueda de la verdad real en el proceso, tal como lo expresaba Augusto Mario Morello, al manifestar que:

“No se trata de que se invierta la carga probatoria que incumbe a una de las partes. De lo que se trata es de obligar a todos los contendientes a aportar todas las pruebas que estén a su alcance para lograr el conocimiento de la verdad real” (Morello, 2001)

Estos aportes consolidan el fundamento teórico de la inversión de la carga de la prueba, necesaria para la efectiva protección de los derechos fundamentales del trabajador.

VI. Obiter Dicta

El análisis de la sentencia "Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A." se completa con la identificación de aquellos elementos que constituyen el *obiter dicta*. Esta categoría hace referencia a las afirmaciones o argumentos contenidos en los fundamentos jurídicos de la decisión que, si bien pueden enriquecer el razonamiento del tribunal, no forman parte de la *ratio decidendi* y, consecuentemente, carecen de poder vinculante como precedente (Cross y Harris, 2012). Al examinar el dictamen del Procurador General de la Nación, al cual la Corte Suprema adhirió, se advierte la siguiente reflexión que, sin ser

estrictamente necesaria para la resolución del litigio, aporta una perspectiva adicional sobre la problemática abordada:

Al respecto, la Corte afirmó que “... todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio” (Abramovich Cosarin, 2022)

Esta reflexión, tiene la finalidad de contextualizar la ilicitud de la conducta discriminatoria en un marco general de derechos fundamentales, más allá de la particularidad del despido por actividad sindical en el caso específico, lo que le otorga el carácter de *obiter dicta* al no ser un eslabón indispensable en la cadena lógica que llevó a la solución del caso "Salguero".

VII. Postura del Autor

El problema jurídico central que la Corte Suprema de Justicia de la Nación abordó en el fallo "Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A." radicó en determinar si el traslado del trabajador, en el contexto de su actividad sindical, constituía un acto discriminatorio, y si el tribunal inferior había aplicado correctamente la doctrina de la inversión de la carga de la prueba. A criterio de este autor, la sentencia del Máximo Tribunal resolvió este interrogante de manera acertada y justa.

La Corte consolidó una línea jurisprudencial crucial al aplicar la doctrina de la inversión de la carga de la prueba, manteniendo la senda de "Pellicori" y "Varela". Al exigir al empleador la demostración de un móvil objetivo, ajeno a la discriminación, y al constatar que la gestión del traslado de Salguero no se ajustaba a prácticas previas de la empresa, el Tribunal identificó el carácter discriminatorio encubierto. Esta resolución no solo protege la libertad sindical de manera efectiva, sino que también establece límites claros al ejercicio del *ius variandi*, impidiendo su uso abusivo como herramienta de represalia.

Este fallo se alinea plenamente con los antecedentes doctrinarios (Ackerman, 2019; Peyrano, 2004; Morello, 2001) que abogan por una interpretación flexible de la prueba en casos de discriminación y la búsqueda de la verdad real en el proceso. Para futuras controversias similares, el fallo refuerza los antecedentes jurisprudenciales y asienta una

línea de pensamiento doctrinario que ya se venía afirmando en el plano laboral. Envía un mensaje dual: a los trabajadores, le otorga un respaldo fundamental a la hora de proteger sus derechos sindicales frente a medidas empresariales sospechosas; a los empleadores, los desafía a extremar el respeto por la libertad sindical y a garantizar que sus decisiones se basen en motivos objetivos y transparentes, ajenos a cualquier intento de menoscabar la actividad gremial.

En última instancia, este pronunciamiento judicial contribuye a nivelar la balanza en la relación laboral, garantizando que el poder de dirección del empleador, manifestado a través del *ius variandi*, no avasalle la tutela de los derechos fundamentales del trabajador. De este modo, la sentencia no solo resuelve una controversia específica, sino que se erige como un pilar en la construcción de relaciones laborales más equitativas y respetuosas de la dignidad humana.

VIII. Conclusión

A lo largo de la presente nota a fallo, se ha analizado la trascendental sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en "Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A.". Al revocar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba y adherir al dictamen del Procurador General de la Nación, el Máximo Tribunal reafirmó categóricamente la correcta aplicación de la inversión de la carga de la prueba en los despidos discriminatorios. La Corte validó la acreditación de la participación sindical del Sr. Salguero y consideró que el empleador no logró desvirtuar los indicios de discriminación al no justificar de manera objetiva ni razonable el traslado en ejercicio de su *ius variandi*, demostrando así el móvil arbitrario de su decisión.

Este fallo, que consolida una línea jurisprudencial de vanguardia y se alinea con la doctrina más destacada, representa un pilar fundamental en la protección de la libertad sindical y los derechos fundamentales de los trabajadores. Su trascendencia va más allá del caso concreto, enviando un mensaje claro a empleadores y trabajadores sobre los límites del poder de dirección y la imperiosa necesidad de erradicar toda forma de discriminación en el ámbito laboral. En un contexto de relaciones asimétricas, decisiones como la de "Salguero" refuerzan el rol activo de la judicatura en la construcción de un sistema de relaciones laborales más equitativo, justo y respetuoso de la dignidad humana.

IX. Referencias Bibliográficas

IX a. Jurisprudencia

Abramovich, V. E. (2022). Dictamen del Procurador General de la Nación en Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A., CSJN. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7913912&cache=1745451301602>

Cámara Nacional de Apelaciones. (2006). Fallo 144/05 S.D. 68536 - Parra Vera Máxima c/ San Timoteo SA s/ acción de amparo. Recuperado de https://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/camara-nacional-de-apelaciones-sala-v-parra-vera-maxima-c-san-timoteo-sa-conc-14-de-junio-de-2006-expediente-144-05-s-d-68536/at_download/attachedfile

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2023). Fallo 346:1489 Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A. – procedimiento sumario - acción de reinstalación. Publicado en CIJ - Centro de Información Judicial. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7913911>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2011). Fallo 334:1387 Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo. Publicado en CIJ - Centro de Información Judicial. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=111162&cache=1745617137580>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2018). Fallo 341:1106 Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical. Publicado en CIJ - Centro de Información Judicial. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7473432&cache=1745617139717>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2021). Fallo 344:1336 Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido. Publicado en CIJ - Centro de Información Judicial. Recuperado de

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7670291&cache=1749241778943>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2010). Fallo 333:2306 Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo". Publicado en CIJ - Centro de Información Judicial. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6917541&cache=1749242163494>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2014). Fallo 337:611 Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo. Publicado en CIJ - Centro de Información Judicial. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7113781&cache=1749241790444>

IX b. Legislación

Constitución de la Nación Argentina. Ley 24.430 (1994). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Convenio Colectivo de Trabajo 201/92 (2012). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197140/norma.htm>

Ley de Contrato de Trabajo. Ley 20.744 (1976). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Medidas contra actos discriminatorios. Ley 23.592 (1988). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Régimen de las Asociaciones Sindicales. Ley 23.551 (1988). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>

IX c. Doctrina

Augusto Mario Morello. La prueba. Tendencias modernas (2001). Ed. Librería Platense.

Carlos A. Ghersi y Claudio Virgili. Tratado de Daños Reparables (2008) (p. 203). La ley.

Jorge Walter Peyrano. Cargas Probatorias Dinámicas (2004). Ed. Rubinzal – Culzoni.

Julio A. Grisolia. Tratado del Trabajo y la Seguridad Social (2005). Lexis Nexis Argentina.

Mario E. Ackerman. El trabajo en negro es una forma de discriminación (2019). Recuperado de <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-DyEL/RELATS.A.DyEL.TnoD.Ackerman.pdf>

Muñoz, S. G. (2021). Compendio sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales, CIDH. Recuperado de https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/compendio%20desca_esp_completo.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva (2004). Recuperado de <https://www.ilo.org/es/media/316541/download>

Rupert Cross y J. W. Harris. El precedente en el Derecho Ingles (2012). Marcial Pons.