

UNA MIRADA ACTUAL AL DESPIDO DISCRIMINATORIO EN EL DERECHO DEL TRABAJO ARGENTINO

Juan Facundo Temperoni¹

RESUMEN

Considerando que la discriminación, enfrentada con el fundamental derecho a la igualdad configura un accionar reprobado universalmente que, como tal, concierne a toda la comunidad jurídica internacional, la presente colaboración signada por los contornos propios del derecho del trabajo y situada concretamente en el despido discriminatorio como una de las formas en que se manifiesta aquel fenómeno, procura brindar un panorama suficientemente descriptivo de las distintas aristas que envuelven a tan relevante asunto dentro del marco del ordenamiento jurídico argentino. Bajo esa finalidad, siguiendo el sendero dejado por la más destacada jurisprudencia, se propone un análisis que parte de las estructuras del tradicional sistema de protección contra el despido arbitrario para luego converger en la controversia que trajo aparejada su relación o integración con normas generales concebidas para eliminar o combatir aquella conducta enérgicamente reprochada por la sociedad.

Palabras claves: Derecho del trabajo; despido discriminatorio; Argentina; derechos fundamentales; estabilidad;

RESUMO

Considerando que a discriminação, confrontada com o direito fundamental à igualdade, é uma ação universalmente condenada que, como tal, diz respeito a toda a comunidade jurídica internacional, o presente contributo, marcado pelos contornos do direito do trabalho e especificamente centrado no despedimento discriminatório como uma das formas em que este fenómeno se manifesta, procura fornecer uma visão suficientemente descritiva dos diferentes aspectos de uma questão tão relevante no quadro do sistema jurídico argentino. Para tal, seguindo

¹ Nació en la ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Es procurador y abogado (Universidad Nacional de La Plata, UNLP). Ha cursado la Especialización en Derecho Procesal Profundizado (Universidad Notarial Argentina); el programa de posgrado de Actualización Teórica y Práctica en Derecho de las Relaciones Individuales de Trabajo Profundizado (Universidad de Buenos Aires); y egresado de la Escuela Judicial (Consejo de la Magistratura de la Provincia de Buenos Aires).

Es Abogado Relator de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Se encuentra a cargo de la asignatura Derecho Procesal Laboral y de la Seguridad Social en la Maestría en Derecho Procesal (UNLP). Es profesor adjunto de Derecho Laboral de la Carrera de Abogacía de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (Universidad Católica de la Plata, UCALP) e integra el cuerpo docente de la diplomatura en Causales de Extinción del Contrato de Trabajo (UCALP). Se ha desempeñado como docente en la Cátedra III de la asignatura Derecho Social de la Carrera de Abogacía, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (UNLP). Ha actuado como profesor invitado en la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, dentro de la asignatura Derecho de las Relaciones Individuales del Trabajo Profundizadas I (Universidad Nacional de Tres de Febrero, Sede CABA). Ha sido y es expositor en actividades académicas (vgr. Universidades, Colegios de Abogados, etc.). Es autor de publicaciones científicas sobre temas pertenecientes al Derecho del Trabajo.

E-mail: jftemperoni@gmail.com

o caminho deixado pela jurisprudência mais proeminente, propõe-se uma análise que parte das estruturas do sistema tradicional de proteção contra o despedimento arbitrário e depois converge na controvérsia que a sua relação ou integração com regras gerais concebidas para eliminar ou combater aquela conduta fortemente censurada pela sociedade.

Palavras chaves: Direito do trabalho; despedimento discriminatório; Argentina; direitos fundamentais; estabilidade;

I. PREFACIO

Es por todos sabido que el derecho del trabajo no es sino una rama del derecho que tuvo su aparición diferencial y protagónica con el desarrollo de la producción industrial, su llegada lo erigió en el encargado de regular aquellas acciones o conductas que se configuran en el concreto campo de las relaciones de trabajo subordinadas o dependientes. En tanto integrante de aquél entendido como una unidad, se encuentra vinculado con otras disciplinas jurídicas, y lógicamente, entre ellas, con el derecho constitucional, compuesto por las “normas fundamentales de organización jurídica de la comunidad” (Vázquez Vialard, 1982, p. 108), cuando del mismo modo, obviamente, con aquellos principios basales que trascienden las naciones y conforman la protección de los derechos inherentes a la persona humana: el derecho internacional de los derechos humanos.

Centrándonos en el despido discriminatorio o -con mayor detalle- en la cesantía motivada por una discriminación ilegítima en el ámbito de las relaciones de empleo entre particulares, desde hace décadas el tema muestra en el derecho argentino una renovada y continua vitalidad, a tono -acuñando un término empleado por la Corte Suprema de la Nación- con el “ritmo universal” en materia de derechos humanos, en el que el concepto mismo de discriminación va adquiriendo cada más más vigor. Esto ha acontecido inmerso en una filosofía encaminada a blindar con férreos elementos al sistema, no es un dato menor que con la última reforma a la Constitución Argentina (año 1994) se les haya otorgado jerarquía constitucional a diversos tratados internacionales sobre derechos humanos (art. 75 inc. 22).

Tan breves reflexiones valen en este segmento inaugural, toda vez que el asunto a abordar viene a poner de manifiesto la marcada influencia de aquellas reglas fundamentales de derecho sobre el vínculo laboral, y a la par, la anunciada conexión de nuestra disciplina con otros compartimentos del ordenamiento jurídico general, cuestión esta última que -como se verá- conlleva cierta complejidad, sino tensión, a la hora de seleccionar el marco normativo aplicable.

Es que la arbitrariedad o ilicitud que encierra la decisión extintiva que obedece a un móvil discriminatorio parece superar el plano de lo meramente contractual para adquirir una especial y agravada envergadura, al punto de poner en jaque al propio respeto de valores esenciales que hacen a la dignidad humana. Y este fenómeno explica la necesidad de amoldar o integrar el sistema protectorio laboral con pautas provenientes de otros segmentos del programa normativo, tarea que requiere de un complejo equilibrio en razón del especial régimen de estabilidad que caracteriza a la regulación legal del despido injustificado.

De todo ello hablaremos en las siguientes líneas.

II. DESARROLLO DEL TEMA

II.I. Sobre el Concepto de Despido Discriminatorio

Desde una perspectiva más amplia que la de las relaciones laborales, el término *discriminar* acepta dos acepciones: la primera de mayor amplitud, alude al acto de “seleccionar excluyendo”; la segunda se refiere a “dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.” (Real Academia Española, 2020). Trazando una análoga bifurcación, Osorio (1995) ha definido a la discriminación como la “acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra”, agregando que “desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros” (p. 348).

En el derecho constitucional se ha resaltado que la prohibición de discriminación es una proyección –complemento y derivación– de la clásica regla de igualdad, que con el especial desarrollo del derecho internacional de los derechos humanos ha cobrado gran envergadura en el universo jurídico (Quiroga Lavié et al., 2001, p. 373). En ese contexto, y en razón de su claridad –aunque desde ya, no limitándonos a lo “racial”–, luce atinado acudir a la definición que acerca del acto vedado contiene la “Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial”, en cuanto expresa que consiste en:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. (art. 1)

Acercándonos a nuestro elemento, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo “sobre la discriminación (empleo y ocupación)” (ratificado por ley 17.677, B.O. de 19-3-1968), enseña que se trata de “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (art. 1 [a]).

Ahora bien, a influjo de estas nociones y enfocados ya en el trabajador como sujeto de preferente tutela constitucional, el caso del despido discriminatorio coloca al dependiente no solo como destinatario de un trato distinto respecto de sus pares (que radica en la cesantía injustificada en sí), sino que además, lo sitúa en receptor de un acto ilícito de exclusión basado en motivaciones fuertemente repudiadas por el conjunto de reglas estructurales que rige a la sociedad, y en particular, por sendos instrumentos internacionales de derechos humanos.

Reforzando lo dicho, desde la doctrina española enseñaba Alonso Olea (1985) que lo característico de este tipo de cesantías no es la existencia o inexistencia de causa sin más, sino la presencia de circunstancias específicas cuyo uso como causa de despido es radicalmente opuesto “a principios esenciales del ordenamiento jurídico, en cuanto supone violación de derechos de la persona humana que se reputan intangibles” (p. 362).

Se ha anotado introductoriamamente que nos hallamos en presencia de un tipo de despido que no involucra una mera causa ilícita de cara al contrato de trabajo, pues aquel se traduce en una conducta contraria al bloque normativo que resguarda derechos fundamentales del hombre, como el respeto a la dignidad, y en fin, a no ser discriminado. De este modo, si se acepta que en todo despido arbitrario anida un acto antijurídico, la figura en estudio evoca a una calificada ilicitud, una decisión extintiva particularmente grave debido a que obedece a motivos de discriminación prohibidos por las más relevantes directrices jurídicas. Por otro lado –y sin pretender adentrarnos en ese debate-, de entenderse, como lo hace cierto sector de la doctrina científica, que el despido sin justa causa dispuesto por el empleador es un incumplimiento obligacional que no obstante se encuentra autorizado por la ley y constituye el ejercicio de un derecho –a pesar del deber de indemnizar que desencadena-, también desde este ángulo se ha reprobado a la cesantía discriminatoria con marcada potencia, reconociendo, por ejemplo, la procedencia de una reparación adicional a la derivada del régimen legal del contrato de trabajo (Rodríguez Mancini, 2014).

Sin perjuicio de lo expuesto, queda por precisar que la configuración de un despido arbitrario o carente de justa causa –advertimos: términos que a nuestro juicio no merecen diferenciación- de ningún modo ha de significar invariablemente un acto de discriminación negativa, pues sólo bajo los criterios expuestos y cuando las concretas circunstancias que rodeen a la decisión extintiva lo indiquen podrá arribarse a tal determinación. Así, es suficientemente claro que un despido injustificado ha de serlo sin que necesariamente implique discriminación, aunque de modo inverso, la cesantía contraria a la regla de no discriminar en todos los casos va a resultar injustificada, y podría agregarse: “especialmente injustificada”.

Siempre deseando evitar una banalización de tan delicado concepto, debe a su vez subrayarse que la regla de no discriminación, en tanto tiene como referencia al deber de igualdad, tampoco posee el alcance de eliminar o neutralizar la facultad que tiene el empleador de distinguir o dar diferente trato a los dependientes con basamento en razones objetivas. No está de más recordar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, apuntando al principio constitucional de igual remuneración por igual tarea, ha sostenido que éste “no se opone a discriminaciones fundadas en la mayor eficacia, laboriosidad y contracción al trabajo” (causa “Ratto”, sent. de 6-8-1966,. Fallos: 265:242). Al cabo, es la desigualdad, irrazonable o arbitraria lo que se intenta combatir con la garantía constitucional, no la situación que concurre cuando la diferenciación obedece a motivos o propósitos legítimos, objetivos y razonables.

II.II. Bosquejo de La Dimensión Normativa

Ya provistos de algunos elementos que permiten visualizar al despido bajo el prisma de la no discriminación, antes de ingresar finalmente en el núcleo del asunto estimamos conveniente -prevenidos que la presente contribución ha de tener como destinatario a un público proveniente de distintas latitudes- esbozar una somera enunciación de los preceptos normativos que dentro de la organización jurídica argentina se enlazan con la mentada directriz.

Bajo ese propósito compete inicialmente indicar que el derecho a la igualdad, corazón de la regla y símbolo en sus orígenes del constitucionalismo clásico, se encuentra contemplado en numerosas normas de la Constitución Nacional, entre ellas, en los arts. 14 bis y 16; y concretamente el mandato de no discriminación, en su art. 43, además de hallarse receptado en diversos instrumentos internacionales de rango constitucional conforme lo señala el art. 75 inc.

22 de la Carta Magna (así, entre varios, art. II, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; art. 2.1, Declaración Universal de Derechos Humanos; art. 1.1., Convención Americana sobre Derechos Humanos; art. 2.2, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y art. 1, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial). Además, documentos supraestatales especializados como el mencionado Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo “sobre la discriminación (empleo y ocupación)” y el más reciente 190 “sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (ratificado por ley 27.580, B.O. de 15-12-2020) afrontan el tema en el plano de las relaciones de empleo.

En lo cardinal, a nivel legislativo la directriz de no discriminación está normada en una ley de aplicación general, la ley 23.592 de “Actos discriminatorios” (B.O. de 5-9-1988), de máxima relevancia en la cuestión que nos convoca y a la que habremos de retornar.

Dentro del universo de las leyes del trabajo, es dable citar por sobre el resto a la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744, B.O. de 27-9-1974), que –a falta de un código- representa en el país al cuerpo normativo de más amplio ámbito de aplicación en derecho individual del trabajo, con aptitud para abarcar la mayor parte de los vínculos laborales privados a través de los principales institutos del contrato laboral. En dicha ley emergen atinentes los arts. 17, 17 bis, 72 y 81 que contienen diversas directrices en la materia y los arts. 172, 178, 181 y 187 que en cada caso tutelan a la mujer en su condición de tal, o en razón de su estado de embarazo, o a la personas que trabajan y que han de contraer matrimonio, o bien, a los menores; más allá de la obligada referencia a su art. 245 en tanto precepto genérico que involucra a todos los despidos injustificados.

Adicionalmente, otras legislaciones laborales se informan en ciertos aspectos de la regla referida, por ejemplo la ley 25.212 (B.O. de 6-1-2000) que contiene al “régimen general de sanciones por infracciones laborales” y castiga este tipo de actos (anexo II, art. 4 inc. “a”); la ley 23.551 (B.O. de 22-4-1988) que prevé ciertas prescripciones orientadas a combatir los actos de discriminación por motivos sindicales (arts. 7, 47, 52 y 53 inc. “j”); o bien, la más moderna ley 27.555 (B.O. de 14-8-2020) que atiende al contrato de teletrabajo y trae una previsión fundada expresamente en ley 23.592 (art. 6). Y si se comparte –en una reflexión por demás opinable- que el despido represalia responde a la categoría de acto discriminatorio (en ese sentido: Zas, 2010), podemos ver en el art. 15 de la ley 24.013 (B.O. de 17-12-1991) un agravamiento indemnizatorio cuando la cesantía se debe a la previa intimación cursada por el trabajador al empleador orientada a la correcta registración del contrato de trabajo.

II.III. Acceso a la Controversia Jurídica: el Sistema de Estabilidad

Comenzamos por mencionar que la noción misma de estabilidad remite a una situación fáctica: la permanencia del trabajador en el empleo, es a esa expectativa a lo que aspira el instrumento jurídico. En este sentido se presenta como el derecho que persigue la conservación del empleo, impide o dificulta la separación arbitraria del trabajador y la consiguiente pérdida de su medio de subsistencia (De la Fuente, 1984).

Agudamente remarcaba Plá Rodríguez (1978) que la estabilidad parte del supuesto que indica que “el empleador no tiene derecho a despedir sino cuando hay una causa justificada” (pág. 174), por ello, más allá de su manifiesta finalidad protectora, no deja de ser –entre muchas otras- una expresión jurídica contraria a la arbitrariedad, que tiene obviamente sus limitaciones, es un

derecho a no ser despedido arbitrariamente o sin causa justificada. Todavía, elevándosela a la categoría de principio del derecho del trabajo, se ha afirmado que en cuanto a su contenido axiológico, se manifiesta como el límite moderno de la apropiación libre del trabajo, a partir de los deberes que impone una economía democrática a la que la contratación del trabajo se somete, conforme los condicionamientos establecidos en el Estado social de derecho (Cornaglia, 2006).

El instituto ofrece diferentes rostros. La misma Carta Magna argentina en su art. 14 bis expresa –sin otra precisión– que las leyes asegurarán al trabajador la “protección contra el despido arbitrario”, y por otro lado, la “estabilidad del empleado público” (primer párr.), estableciendo a su vez que los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y “las relacionadas con la estabilidad de su empleo” (segundo párr.).

Con ese trazado, cuyos alcances tampoco habrían quedado totalmente delineados en la Convención Constituyente del año 1957 que incorporó la disposición comentada (Sagües, 1982), siguiendo a De La Fuente (1984), según sus niveles o grados de intensidad se la puede clasificar en distintos tipos o variantes. La de mayor grado de tutela ha sido denominada *estabilidad absoluta* y representa una tipología en la que la cesantía ilegítima es considerada un acto nulo, consecuentemente –aspecto relevante– se garantiza la efectiva reinstalación o reincorporación del trabajador en sus funciones; es característica del ámbito del empleo público (v.gr. ley 25.164 “Ley marco de regulación del empleo público nacional, B.O. de 8-10-1999).

La otra gran vertiente está dada por la *estabilidad relativa*, donde la protección del dependiente no alcanza a asegurar su efectiva –forzosa– reincorporación en el puesto de trabajo. Se divide en dos subtipos:

De un lado, la *estabilidad relativa propia*, en la que si bien el despido injustificado carece de eficacia –y en ello su fisonomía guarda alguna similitud con la absoluta– y le asiste al trabajador el derecho a ser reincorporado, existe en los vínculos laborales habidos entre particulares una imposibilidad jurídica (plena manifestación de gravitantes derechos y libertades que rodean al sujeto dador de trabajo) para obligar al empleador a readmitir al dependiente en el seno de la empresa, con lo cual, frente al eventual fracaso de la reinstalación se suelen prever en estos sistemas la transformación de la condena en una obligación “monetizada”, consistente en el pago de una reparación pecuniaria. Se identifica con esta variante la especial protección de la que gozan los representantes sindicales (art. 52 de la ley 23.551 de “Asociaciones Sindicales” y art. 30 del decreto 467/1988 [B.O. de 22-4-1988] que lo reglamenta). Sin embargo, fuera de este último supuesto, la implementación en las relaciones entre sujetos de derecho privado de mecanismos identificados con la estabilidad propia ha sido descalificada constitucionalmente por la Corte Suprema de Justicia de la Nación; en esa tesitura ha señalado en el precedente “De Luca” (sent. de 25-2-1969, Fallos: 273:87) que la obligación impuesta en el régimen legal por entonces vigente para empleados bancarios, vulneraba la garantía constitucional de la propiedad, pues resultaba exorbitante y falto de razonabilidad que el despido injustificado del empleado pudiese acarrear para el empleador que no se aviene a reincorporarlo, la obligación de pagarle de por vida los sueldos que le hubieren correspondido hasta acceder a los beneficios jubilatorios; otro tanto ha dicho, incluso, en oportunidad de examinar similares herramientas pergeñadas en un convenio colectivo de trabajo, aquí con fundamento en la libertad de comercio e industria del empresario (conf. causa “Figueroa”, sent. de 4-9-1984, Fallos: 306:1208).

Del otro, la *estabilidad relativa impropia*, que no es otra que aquella que ha elegido el legislador al reglamentar en la órbita de las relaciones de trabajo entre particulares aquella manda constitucional de “protección contra el despido arbitrario”, volcando su expresión normativa –fundamentalmente– en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. A diferencia de los otros sistemas, aquí no hay imposibilidad jurídica de despedir, puesto que la cesantía aún ilegítima o

injustificada resultará válida, o en otros términos: pese a su ilicitud el acto será eficaz pues cumplirá con su finalidad y extinguirá el vínculo de trabajo, aunque recaerá sobre el empleador la obligación de indemnizar al trabajador cesanteado.

Concierne aclarar que el esquema descripto de algún modo se ha visto transitoriamente alterado frente a la extrema situación que planteó la pandemia generada por la COVID-19 y que condujo al gobierno argentino a tomar una serie de decisiones eminentemente sanitarias (a partir del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” de la población) que tuvieron sus repercusiones económicas y sociales, todo agravado por el crítico escenario que imperaba aún con antelación (visible formalmente en la declaración de emergencia pública efectuada por la ley 27.541, B.O. de 23-12-2019). En ese contexto el Poder Ejecutivo Nacional dictó el decreto 329/2020 (B.O. de 31-3-2020, prorrogado luego por otros tantos) que prohibió temporariamente los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor (art. 2º), estableciendo que los que se dispongan en violación a dicha veda “no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes” (art. 4º). Pero esta herramienta, que suma otra opción para el trabajador (distinta y contrapuesta a la fijada con anterioridad -también provisoriamente- por el decreto 34/2019 [B.O. de 13-12-2019] que otorga una duplicación indemnizatoria para el caso de no cuestionarse la eficacia extintiva), si bien instauro como pauta general una tutela que se identifica con la estabilidad propia, lo hace de modo coyuntural, con un alcance limitado en el tiempo y con expreso fundamento en los excepcionales sucesos antes referidos; en síntesis, su propia fisonomía convence de que no representa un elemento disruptivo y durable en el marco normativo reseñado.

II. IV. El Despido Discriminatorio y la Ley 23.592

El Paradigma de Protección. Teniendo su antecedente en la ley 11.729 (B.O. de 25-9-1934) que con antelación al mismo art. 14 bis de la Constitución Nacional vino tempranamente a contemplar una indemnización tasada aplicable a los despidos de los empleados de comercio y cuya constitucionalidad –con el foco en los derechos de contratar y propiedad de la patronal- fue desde sus inicios avalada por el Máximo Tribunal nacional (conf. causa “Quinteros”, sent. de 22-10-1937, Fallos: 179:113), como venimos señalando, la regulación legal general de las consecuencias del supuesto del despido arbitrario en los vínculos laborales privados halla su norma principal en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, no obstante -es menester aclarar- conviven en el firmamento jurídico mecanismos indemnizatorios análogos en actividades legisladas por estatutos particulares (como por ejemplo, el del art. 43 de la ley 12.908 [B.O. de 11-7-1947] para los periodistas profesionales, o el del art. 48 de la ley 26.844 [B.O. de 12-4-2013] para el personal de casas particulares); siendo que además pueden preverse otros por medio de la negociación colectiva.

Manifestación plena de la estabilidad relativa impropia, el mencionado precepto legal establece en favor del trabajador una indemnización tarifada que, se presume, ha de abarcar –reparar- todos los daños que supone el “despido dispuesto por el empleador sin justa causa” en el plano contractual. El computo del resarcimiento se efectúa a tenor de dos datos claves del vínculo: la remuneración y la antigüedad del trabajador, concretamente, la indemnización es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, debiéndose tomar a esos fines la “mejor remuneración mensual, normal y habitual” devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, sin perjuicio de la aplicabilidad del tope legal allí previsto. De esta manera, la fórmula matemática “cumple una función

transaccional, pues por un lado exime al trabajador de la carga de acreditar los daños ocasionados por el despido injustificado [...] y por otro impide al empleador eximirse de su pago invocando la ausencia de perjuicio” (Castagnino, 2009, p.517).

El actual régimen tarifado de indemnizaciones ha sido convalidado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien ha enfatizado en que no hay dudas en cuanto a la validez constitucional “de un sistema que resigne la puntual estimación del daño en pos de determinados objetivos, entre otros, la celeridad, certeza y previsibilidad en la cuantía de aquéllas”, aunque ello condicionado a que la modalidad que se adopte, teniendo en miras que el propósito del instituto es reparar, guarde “una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación”, pues de lo contrario –y así lo juzgó en referencia al tope máximo resarcitorio que contiene la norma arriba citada- se incumpliría con el deber inexcusable enunciado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (causa “Vizzoti”, sent. de 14-9-2004, Fallos: 327:3677).

Retomando, complementan el esquema de protección contra el despido sin justa causa de la misma ley 20.744 algunas previsiones que, además, atienden a otros bienes jurídicos comprometidos, se trata de aquellas situaciones en las que la cesantía encuentra su causa ilícita en el estado de embarazo de la trabajadora, o en la celebración del matrimonio por parte del dependiente o en la enfermedad que éste puede estar cursando (arts. 178, 182 y 213, respectivamente), en todos estos casos el legislador ha consagrado una indemnización agravada, mayor cuantitativamente a la consagrada en el art. 245 del cuerpo legal. Y a su vez, es posible ver que ciertos convenios colectivos han acrecentado los agravantes indemnizatorios previstos en la ley, con una técnica que en cierto modo ha sido tolerada en términos constitucionales por la Corte Suprema de la Nación (así, en el caso “Feole”, sent. 5-3-2002).

Interesa asimismo destacar, que desde el punto de vista extracontractual y con fundamento ahora en la legislación civil, se ha admitido pretorianamente la procedencia de una reparación pecuniaria –no tarifada- adicional a la de la norma laboral cuando junto al acto extintivo se configura una conducta ilícita que causa al dependiente daños de naturaleza extrapatrimonial en la faceta moral de la personalidad. Como paradigma de la recepción de este criterio, puede citarse lo dicho por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires al señalar que:

La ruptura unilateral sin causa del contrato de trabajo acarrea la obligación de pagar las indemnizaciones previstas en la ley que comprenden cualquier perjuicio padecido por el trabajador a causa de su despido. En ese caso la ley presume, sin admitir prueba en contrario, la existencia de los daños material y moral padecidos por el dependiente con motivo de la extinción de la relación laboral y establece tarifadamente la reparación correspondiente (art. 245, L.C.T.). Pero, si con motivo o en ocasión de la extinción del contrato de trabajo el principal comete un acto ilícito no representativo de una mera inejecución de las obligaciones derivadas de la relación laboral, configurándose los presupuestos de hecho a los que la ley imputa obligación de indemnizar (arts. 1109, 1067 y 1078 del C.C.), incurre en responsabilidad civil extracontractual, en cuyo caso procede la reparación del daño moral ocasionado al dependiente. (causa registrada como L. 94.536 “Gainza”, sent. de 9-12-2010).

La Irrupción de la Ley General. Quizás se habrá advertido que a diferencia de lo que acontece en otras regiones (así, Brasil con el art. 4 de la ley 9.029 [D.O.U de 17-4-1995], o España con el art. 55.5 de la ley del Estatuto de los Trabajadores [en su texto refundido B.O.E. de 24-10-2015]), el sistema legal argentino no cuenta con una norma que concretamente se ocupe de definir y regular a través de una técnica particular las consecuencias de los despidos especialmente graves,

en lo que nos ocupa: de aquellos teñidos de una calificada antijuridicidad en razón de su génesis discriminatoria. Sólo por un acotado período de tiempo estuvo vigente en el país el art. 11 de la ley 25.013 (B.O. de 24-9-1998), que derogado a los pocos años por el art. 41 de la ley 25.877 (B.O. de 19-3-2004), contenía un agravamiento indemnizatorio (un recargo del 30% en la cuantificación de la indemnización por despido) frente a la cesantía discriminatoria.

Dejando a un lado casos puntuales (como las cesantías por motivos sindicales, o por embarazo o matrimonio, a los que nos referimos anteriormente) el mentado art. 245 del régimen del contrato de trabajo ha sido siempre el molde normativo con vocación para aprehender –sin distinción alguna- a todos los tipos de despidos injustificados, presentándose como la reglamentación de la indeterminada manda inserta en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Sin embargo, el panorama descripto sufrió un significativo viraje de la mano de una creciente opinión científica y jurisprudencial orientada a aplicar en este terreno las reglas generales (dirigidas a todas las personas y no sólo a las vinculadas por un contrato de trabajo) que en materia de actos discriminatorios consagraba desde hace años la ley 23.592 usualmente llamada “antidiscriminatoria”. Tan valiosa legislación, palpable expresión del principio constitucional de igualdad, en su art. 1º dispone:

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Al respecto, hace dos décadas atrás se empezaba a destacar desde un sector de la más autorizada doctrina que el despido discriminatorio quedaba alcanzado por las previsiones de la ley 23.592, y que siendo ello así, el trabajador se hallaba facultado no sólo a reclamar un resarcimiento integral, sino además, a hacer cesar el acto, lo que únicamente puede hacerse declarando su nulidad y reponiendo al dependiente en su puesto de trabajo (Fernández Madrid, 2001). Incluso, durante la muy breve vigencia del art. 11 de la ley 25.013 (recordemos: que trajo un mero agravamiento porcentual a la indemnización por despido) hubo de defenderse la aplicación de la mencionada ley 23.592 por ser más favorable que aquella (en aplicación del art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo) ya que –se dijo- otorgaba al trabajador la nulidad del acto más la reparación de los daños y perjuicios generados (Maza, s.f.).

Claro que esta posición proclive a expandir los efectos de la ley común al terreno de la terminación del contrato de trabajo, recogida luego por varios tribunales de justicia, tuvo su contrapunto en voces no menos relevantes del derecho del trabajo argentino. Con fundamento en el art. 245 de la ley 20.744 se dijo que su reparación tarifada era suficientemente acogedora de todas las consecuencias dañosas derivadas de la ruptura injustificada del contrato, aún de aquellas emparentadas con la ley 23.592 (Carcavallo, 2008); bajo este criterio, el citado art. 1 de la ley “antidiscriminatoria” era inaplicable al supuesto examinado en cualquiera de sus soluciones, incluso la resarcitoria. Lógicamente la resistencia más fuerte se vio reflejada en la no aceptación de la implantación de un tipo de estabilidad distinto, que no encontraba expresa recepción legal, en esa postura se afirmó que no cabía hacer una interpretación extensiva del art. 1 de la ley 23.592 para establecer la nulidad del despido y ordenar la reinstalación del empleado, puesto que esa medida choca con la propia de la ley de contrato de trabajo que admite la ruptura del

contrato en cualquier caso, aun sin causa, más allá de la indemnización que ordena satisfacer (Rodríguez Mancini, 2005).

II.V. La Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

Aplicación de la Ley 23.592. La controversia motivo de análisis fue zanjada con lo resuelto por el más Alto Tribunal argentino en el precedente “Álvarez” (sent. de 7-12-2010, Fallos: 333:2306), adelantamos: en una posición favorable a la aplicación de la ley general a los supuestos de los despidos discriminatorios, y en definitiva, a la reinstalación del trabajador.

En dicha ocasión, en lo que configuró su opinión mayoritaria, luego de expresar que el principio de igualdad y prohibición de discriminación actualmente pertenece al *jus cogens* (consid. 4°), señaló el Tribunal que no hay nada en el texto de la ley 23.592 ni en su finalidad que justifique su inaplicabilidad al ámbito del derecho del trabajo. Agregó, que la proscripción de la discriminación no admite salvedades, a su vez, que la norma es por demás apropiada y necesaria puesto que la prestación del trabajador “está constituida nada menos que por la actividad humana [...] *per se*, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad” (consid. 6°). Entre otros argumentos afirmó que “la reinstalación guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación”, ya que en esta materia el objetivo primario de las reparaciones debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación (consid. 8°). Concluyó en que sólo una lectura superficial del art. 14 bis de la Constitución Nacional llevaría a interpretar que la protección contra el despido arbitrario implica “una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación, ya que a la interpretación evolutiva y el principio *pro homine*, conviene agregar que las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente” (consid. 9°).

En cambio, en el criterio disidente y en minoría de la Corte, si bien se coincidió en juzgar aplicable la ley 23.592 a las relaciones laborales, hubo de recalcar la necesidad de no distorsionar el equilibrio de derechos al que responde cada sector del ordenamiento jurídico, y que por ello, “las consecuencias jurídicas que debe tener la comprobación de un acto discriminatorio han de ser definidas en consideración del contexto que ofrece la relación de trabajo privada y el principio de estabilidad impropia que gobierna el derecho laboral argentino” (consid. 16°). Bajo esa línea de razonamiento, ante la ausencia de previsiones legislativas expresas para otros supuestos de despidos discriminatorios, en el voto en minoría se juzgó procedente aplicar analógicamente los parámetros previstos en la Ley de Contrato de Trabajo para los casos de despidos por maternidad o matrimonio, de esta forma, sin perjuicio del resarcimiento previsto en el artículo 1° de la ley 23.592 (daños y perjuicios), se declaró el derecho del trabajador a percibir una suma adicional igual a la prevista en esas otras situaciones por la ley laboral (consid. 16° a 18°).

Toca decir que lo resuelto en “Álvarez”, fue replicado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en posteriores oportunidades, así, en las causas “Parra Vera” (sent. de 23-8-2011) y “Cejas” (sent. de 26-3-2013).

Prueba de la discriminación. En innumerables ocasiones se ha puesto el acento en la naturaleza eminentemente instrumental del derecho procesal, es decir, en su condición de medio para la concreción o realización del derecho sustantivo; y de ahí, la íntima e inescindible conexión de uno con el otro.

Es nítido que la función aplicativa de la norma adjetiva por parte de los tribunales requiere diariamente ponderar ese rasgo tan definitorio, tanto lo es como que el proceso judicial por el que transita el despido discriminatorio es paradigmático en ese sentido: deja entrever una pretensión incoada por un sujeto particularmente tutelado por el ordenamiento “de fondo” y, para más, como consecuencia de un acto especialmente dañoso y generalmente de dificultosa acreditación.

Pues de esta complejidad asimismo se hizo cargo la Corte Federal argentina al dictar sentencia en el caso “Pellicori” (sent. de 15-11-2011, Fallos: 334:1387).

En la opinión del Alto Tribunal en dicho precedente, la cuestión de los medios procesales destinados a la protección de los derechos humanos es uno de los capítulos fundamentales del derecho internacional de los derechos humanos, impulsada, de un lado por la comprobación de que la existencia de las garantías constituye uno de los pilares del Estado de Derecho en democracia, y del otro, por el convencimiento de que no basta con su reconocimiento formal, sino que “es preciso que sean efectivos” brindando la posibilidad real de utilizarlos y de alcanzar la protección judicial requerida (consid. 4°). Indicó que los órganos internacionales de protección de los derechos humanos con competencia en distintos tratados de jerarquía constitucional, concordaban en comprobar las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las presuntas víctimas de actos discriminatorios para acreditar el aludido motivo (consid. 5° y 6°), lo mismo cabía decir de la concepción imperante en la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia comparada (consid. 7° y 9° respectivamente). Destacando la impronta de la ley 23.592, resolvió que en los procesos relacionados con ella en los que se controvierta la existencia de un motivo discriminatorio, resultará suficiente para la parte que lo afirma “con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia”, caso en el cual, recaerá sobre 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”. Preciso la Corte que esa definición no supone eximir de prueba a la parte que denuncia la existencia del acto discriminatorio, tampoco implica, de acreditarse el piso de verosimilitud, una inversión de la carga probatoria, ya que, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar “el hecho que justifique descartar el *prima facie* acreditado” (consid. 11°).

Agregamos, que entre otros precedentes (así, “Sisnero”, sent. de 20-5-2014, Fallos: 337:611 y “Varela”, sent. de 4-9-2018, Fallos: 341:1106), este estándar probatorio fue aplicado recientemente por la Corte en la causa “Fontana” (sent. de 8-4-2021; Fallos: 344:527), donde explicitó nuevamente el criterio adoptado y puntualizó que el motivo discriminatorio se considerará acreditado si se demuestra de “modo verosímil” que la medida obedeció a ese móvil, siendo que entonces, le corresponderá a quien se le atribuye la comisión del trato impugnado “la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado”, bastando que demuestre que el distracto se dispuso por “cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere” (consid. 5°). En particular, hubo de indicarse que la decisión de despedir fundada en graves problemas económicos de la empresa, configura una de esas causas serias y objetivas, ajenas a la discriminación (consid. 6°).

Todavía más cercana en el tiempo, vale sumar al catálogo de casos la sentencia dictada en la causa “Caminos” (sent. de 10-6-2021, Fallos: 344:1336), en la que -remitiéndose al dictamen del Procurador General- la Corte Suprema hubo de juzgar que “la conducta del empleador que de algún modo restringe derechos del trabajador y que resulta motivada en aspectos de su vida privada, como la elección de una pareja, que no guardan relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, puede configurar un trato discriminatorio comprendido en el artículo 1 de la ley 23.592” y que cuando se trata de un despido potencialmente discriminatorio, el examen debe estar dirigido a establecer si el trato cuestionado cuenta con una justificación objetiva y

razonable, debiendo indagarse “en la relación que media entre los aspectos de la esfera privada de la personalidad, valorados como antecedentes del distracto, y la prestación laboral que emerge del contrato en función de la organización del trabajo en la empresa”.

En fin, estas apostillas dan cuenta que en materia de discriminación el Alto Tribunal, sin abandonar la clásica regla de distribución de la carga de la prueba –*onus probandi*– representada por la directriz normativa que señala que cada una de las partes tiene el deber de probar el presupuesto de hecho de la norma que invocare como fundamento de su pretensión, defensa o excepción (entre otros, así lo dispone art. 377 –segundo párr.– del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación), la ha dotado de una evidente elasticidad aliviando la carga probatoria que pesa sobre la parte que denuncia la existencia del móvil discriminatorio, a quien –conforme la doctrina reseñada– le bastará en principio probar la verosimilitud de su afirmación o –en expresión análoga– un escenario que *prima facie* evaluado genere cierta convicción en el órgano jurisdiccional, trasladándose en cabeza del empleador el imperativo de acreditar la objetividad o legitimidad de la decisión controvertida.

Gráficamente explica Formaro (2011) que en estos casos se convalida “la flexibilización de la carga en función del nivel en donde está operando la conducta discriminatoria: lo oculto” (ap. 3.1, segundo párr.). Es que, como –nuevamente– lo expresó la Corte de la Nación al descalificar un pronunciamiento en el que se había juzgado no demostrada la discriminación atribuida a la cesantía, el mero señalamiento de que la supuesta conducta “no surge del acto mismo del despido” resulta inconsistente, ya que la discriminación comúnmente se caracteriza por constituir “una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta y, por lo tanto, es harto improbable que surja de los términos de una notificación rescisoria” (causa “Farrell”, sent. de 6-2-2018, Fallos: 341:29).

Ciertamente, la utilización de herramientas procesales orientadas a facilitar la acreditación del motivo discriminatorio en el despido no es nueva y se encuentra consolidada en la jurisprudencia comparada (tal como se apunta en la sentencia dictada en el caso “Pellicori”), a modo de ejemplo, remontándose a pronunciamientos de los años ochenta, enseñaba el catedrático madrileño Montoya Melgar (2008) que para liberar al trabajador de la difícil prueba de la discriminación la doctrina del Tribunal Constitucional de España “desvía la carga de la prueba, de tal modo que será el empresario quien deba mostrar que el despido obedeció a <<motivos razonables>> [...], aunque el trabajador ha de probar previamente, al menos, la concurrencia de <<indicios racionales>> de discriminación” (p. 479.). Desde otro costado, en la Argentina pueden verse receptadas ya a nivel legal algunas soluciones que, con disímil técnica, responden a la misma finalidad, como son las presunciones *juris tantum* establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo para determinados períodos dentro de los cuales se entiende que el despido tiene su motivación en razones de maternidad o embarazo o en la celebración del matrimonio de la persona que trabaja (arts. 178 y 181, respectivamente).

III. UN ENFOQUE CRÍTICO A MODO DE CIERRE

Compartimos con Elías (2011) que la cuestión que gira en torno al despido discriminatorio pone hoy de relieve la insuficiencia del sistema argentino de tutela contra el despido arbitrario que rige desde hace tiempo en las relaciones laborales privadas.

En efecto, frente al grado de desarrollo que ha alcanzado a escala mundial la protección de los derechos humanos, en un avance del cual no ha sido ajena la última reforma constitucional, se

exhibe patente la necesidad del ordenamiento jurídico de dar una respuesta más enérgica cuando el trabajador es objeto de esta clase de cesantías, que afectan derechos fundamentales de la persona. La distinción en el tratamiento normativo en relación con otros supuestos extintivos – aún carentes de causa justificada- es inevitable si se repara en que la mayor gravedad del acto justifica una reacción prudencialmente proporcionada y acorde a la fisonomía de la conducta reprobada.

Inserta en el abanico de alternativas que ofrece el art. 7 inc. “d” del Protocolo de San Salvador (adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por ley 24.658, B.O. del 17-7-1996), e igualmente – entre otros documentos internacionales-, en el art. 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo “sobre la terminación de la relación de trabajo” (al que por cierto, la Argentina no ha adherido), la clave o el remedio legal puede residir en la declaración judicial de la nulidad del acto, traducida en nuestro medio en la privación de efectos del despido discriminatorio, lo que conduce a la reincorporación o readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, complementado quizás, con un mecanismo que –sin retacear ahora sus derechos constitucionales- prevea algún tipo de medida para el caso de negativa del empleador a dar cumplimiento con su obligación.

Y entendemos que ello es posible, pues al asegurar la protección contra el despido arbitrario el constituyente ha dejado en manos del Congreso de la Nación la labor tendiente a ponderar cuál es el modo más apropiado para reglamentar a nivel legal ese cardinal mandato. Tal razonamiento explica que no pueda admitirse como válida una posición que afirme -en una suerte de rígida e invariable regla- que la tutela en cuestión sólo puede identificarse con un sistema de estabilidad relativa impropia, o, como desde nuestra misma mirada lo objetaba Ferreirós (2012), que diga que la única forma infraconstitucional que se direcciona a dar esa protección es la normada en el art. 245 de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

Pero si como afirmamos, el despido discriminatorio reclama esta salvaguardia, disímil de la prevista en la mencionada norma, no lo es menos que el mecanismo para lograrlo debe estar expresa y particularmente regulado dentro del ordenamiento jurídico laboral, resguardando su coherencia.

Es que sin desconocer la fuerza que irradia de la meritoria doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente “Álvarez” (en una solución que en la conformación de la sentencia presentó sus opiniones discrepantes), observamos que el resultado de aplicar al supuesto en estudio la genérica previsión del art. 1 de la ley 23.592 en su máximo rendimiento (la nulidad del acto y la reinstalación del trabajador), no deja de mostrar una relación conflictiva con la solución que otorga la ley especial (validez del acto e indemnización), que es la que sin dudas –despejando toda incertidumbre- regula naturalmente las consecuencias del despido injustificado. Más aún, la proyección de la ley 23.592 con los alcances dados por la jurisprudencia imperante, parece desdibujar la vigencia de preceptos de la misma ley 20.744 que sin vacilación alguna se ocupan puntualmente de algunas hipótesis extintivas referidas a casos de discriminación, como lo son sus arts. 178 y 181 relativos al despido por embarazo y matrimonio respectivamente, y que de ningún modo facultan al trabajador a solicitar la nulidad de la cesantía, sino que le conceden únicamente una reparación mayor que la ordinaria.

Tal como se ha apuntado acontece en otros países, insistimos en que un sano funcionamiento integral de los engranajes del sistema argentino de normas, reclama que el recurso legal adecuado a estas cesantías de particular gravedad se inserte en el ordenamiento laboral, más precisamente, por conducto de una hipotética reforma parcial al Título XII de la Ley de Contrato de Trabajo. El mecanismo debería complementarse con una previsión destinada a facilitar la prueba de la

discriminación en el proceso judicial, que aunque de naturaleza procesal y por ello –en el esquema federal argentino- propio de la competencia de las provincias, en este contexto –con la innegable objetivo de lograr la efectividad del derecho tutelado en ley sustantiva- podría ser válidamente regulado por el Congreso de la Nación (así lo confirma el criterio plasmado por la Corte Suprema de Justicia en la causa “Feito García de Carreira”, sent. de 18-10-1977, Fallos: 299:45).

Con todo, clausurando esta contribución, no podemos dejar de apreciar positivamente el cambio de paradigmas que viene trayendo aparejado en la sociedad la más moderna concepción de los derechos fundamentales del hombre. Empero, la ineludible adaptación del derecho individual del trabajo argentino a esta realidad, puntualmente, para robustecer el amparo de la persona que trabaja frente al despido violatorio de la regla de no discriminación, debe primariamente estar acompañada de una renovación en sus cimientos legales, toda vez que ha quedado demostrado que el sistema vigente no satisface los nuevos requerimientos.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Olea, M. (1985). *Derecho del trabajo*. (9ª ed.). Universidad de Madrid-Facultad de Derecho.
- Carcavallo, E. (2008). Informe especial. Extensión de la tutela sindical en favor de quien no ejerce la representación gremial. *La Ley* [en línea]. Cita: AR/DOC/2093/2008
- Castagnino, L. (2009). La terminación del contrato de trabajo. En A. Goldin (Dir.), *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social* (1ª ed.). La Ley.
- Cornaglia, R. J. (2006). La relación entre la discriminación y la anulación del despido. *La Ley*, E, 100.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. [en línea]. <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/fallos/consulta.html> [fecha de la consulta: 20-7-2021]
- De la Fuente, H. H. (1984). Reformas al régimen de estabilidad en el empleo. *La Ley*, C, 990.
- Elías, J. (2011). La crisis del sistema de protección contra el despido arbitrario. *Extinción del contrato de trabajo*. (III). Rubinzal Culzoni, 11-31.
- Fernández Madrid, J. C. (2001). *Tratado práctico de derecho del trabajo*. (2ª ed., Tomo II). La Ley.
- Ferreirós, E. M. (2012). El empleo y su proyección merced a una estabilidad aceptada a nivel de los derechos humanos. Rechazo del tipo y jurídico de la arbitrariedad como forma de ilegitimidad. *Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, 2, 93 .
- Formaro, J. J. (2011). La prueba del despido discriminatorio. La jurisprudencia laboral y el valor de la clásica doctrina civil. *La Ley* [en línea]. Cita: 2422/2011.
- Maza, M. A. (s.f.). El despido discriminatorio: una pequeña derogación con grandes consecuencias jurídicas. *La Ley* [en línea]. Cita: 0003/400344

- Montoya Melgar, A. (2008). *Derecho del Trabajo*. (29^a ed.). Tecnos,
- Osorio, M. (1995). *Diccionario de Ciencias Jurídicas. Políticas*. (22^a ed.). Heliasta.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. (2^a ed.). Depalma.
- Quiroga Lavié, H., Benedetti, M. A. y Cenicacelaya M. d. N. (2001). *Derecho constitucional argentino*. (Tomo I). Rubinzal-Culzoni.
- Real Academia Española (2020). *Diccionario de la lengua española*, 23.^aed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [Fecha de la consulta: 10-7-2021].
- Rodríguez Mancini, J. (2005). Contratación laboral y discriminación. *Diario La Ley*, 15/12/2005, 1.
- Rodríguez Mancini, J. (2014). Daño moral en el contrato de trabajo. *La Ley*, E, 1256.
- Sagüés, N. P. (1982). Constitucionalismo social. En A. Vázquez Vialard (Dir.), *Tratado de derecho del trabajo* (Tomo 2). Astrea.
- Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires [en línea]. <https://juba.scba.gov.ar/Busquedas.aspx> [Fecha de la consulta: 20-7-2021]
- Vázquez Vialard, A. (1982). Teoría general de derecho del trabajo. En A. Vázquez Vialard (Dir.), *Tratado de derecho del trabajo*. (Tomo 2). Astrea.
- Zas, O. (2010). El despido represalia contra el testigo que declara en un proceso en el que es parte el empleador. *Derecho del Trabajo*. La Ley (abril), 776.

Artigo recebido em: 23/07/2021

Artigo publicado em: 01/12/2021