



Trabajo Final de Grado – Carrera: Abogacía

**DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y
PRESENTE DEL TRABAJO**

Fallo: “Álvarez Maximiliano y otros c/ CENCOSUD S.A.”

Despido Discriminatorio

Temática: Der. Laboral - **Opción:** Modelo del Caso

Alumno: Girauda Guillermo Cesar – **Legajo:** VABG51027

Tutor: Dra. Mirna Lozano Bosch

Fecha: Noviembre del año 2022

Sumario: I. Introducción- II. Reconstrucción de la Premisa Fáctica; II.I. Historia Procesal. II.II. Descripción de la Decisión del Tribunal. III. Análisis de la *Ratio Decidendi* de la Sentencia- IV. Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales - IV.I. Análisis y Postura del Autor. IV.II. Postura del Autor. V. Conclusión. VI. Bibliografía.

I. Introducción

El hombre tiene un interés natural e inevitable en satisfacer sus necesidades; lo que logra –en principio– por medio de la obtención de sus bienes. Trabaja para conseguirlos y los acumula, dando lugar al patrimonio, para atender las necesidades futuras previstas. “En sentido amplio se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.” (GRISOLIA, Edición 2016)

La orden judicial de reinstalar a un trabajador que ha sido objeto de despido discriminatorio, en los términos del art. 1 de la ley nacional 23.592, la cual no lesiona el derecho constitucional a contratar y ejercer toda industria lícita que asiste al empleador, contemplado en el art. 14 de la Constitución Nacional y el Principio de Igualdad como pilar de nuestro orden jurídico consagrado en el art. 16 de la ley fundamental, sin soslayar a la discriminación como conducta contraria a este principio. El fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S:A: s/acción de amparo”, nos posiciona en esta temática la cual no pierde vigencia.

Los actores iniciaron acción de amparo contra la empresa con el fin de declarar la nulidad de los despidos de los que fueron objeto, se los reinstalara en sus puestos de trabajo y se les abonara una reparación económica. Alegaron que prestaban servicios para la demandada bajo la categoría de asesores, la cual estaría destinada a dejarlos fuera del convenio colectivo de empleados de comercio. Señalaron que el sindicato les había negado la afiliación por lo cual crearon el Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio —que fue inscripto ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales— y pasaron a integrar la comisión directiva de la institución. En tales condiciones, su

presidente intimó a la demandada al pago de diferencias salariales, lo cual motivó que uno de los gerentes de la empresa pidiera una lista de los integrantes de la comisión. En ese contexto, consideraron que el despido carecía de causa pocos días después resultó un acto discriminatorio.

La Cámara confirmó el fallo de primera instancia que ordenó la reincorporación con fundamento en el art. 1 de la ley 23.592 y dispuso tener a las sumas percibidas antes del pleito como cancelatorias de reclamos derivados del conflicto. Se interpuesto recurso extraordinario federal, su denegatoria motivó la queja. La Corte Suprema confirmó la sentencia. El derecho del trabajo es un derecho del siglo XX, que nace y se estructura después de una larga lucha social, cuyos protagonistas fueron los trabajadores, reunidos u organizados en asociaciones, no es un derecho gestado pacíficamente, sino arrancado al régimen capitalista y liberal bajo las nuevas formas que surgen en los siglos XVIII y XIX.

El Derecho del Trabajo nació para dar respuesta a la cuestión social imperante y establecer mecanismos de corrección de la natural desigualdad existente en el poder de negociación de empleadores y trabajadores. Las normas laborales, a través de la imposición de derechos de mínima, obligan a las partes contratantes a respetar ciertos contenidos y sólo se les otorga validez a los pactos que contengan mejores derechos para los trabajadores que los establecidos en las normas imperativas.

“El derecho del trabajo es una parte del derecho privado integrado por normas de orden público; esto se justifica por la desigualdad del poder negociador entre las partes...” (GRISOLIA). La legislación del trabajo hizo su irrupción en Argentina con medidas protectoras, como lo fue en casi todos los ordenamientos. La primera normativa laboral que se registra en Argentina es la Ley 4661 sancionada en 1905 –cuya autoría corresponde a Joaquín V. González–. Vale mencionar que, en una primera instancia, esta solo se aplicaba al territorio de la Ciudad de Buenos Aires (luego se fue replicando en el resto de las provincias). Fue considerada como la “primera ley obrera” y el puntapié para otras leyes laborales. (Comercio, 2018)

En Argentina el constitucionalismo social tuvo su primera expresión en la Constitución de la Provincia de Santa Fe de 1921 -a nivel provincial- y en la reforma constitucional de 1949, ambas derogadas por mecanismos de facto. La reforma constitucional de 1949 incluyó los derechos de los trabajadores en

el artículo 37, su derogación dejó sin efecto una gran cantidad de derechos y garantías relacionados con el progreso social y económico. La reforma de la Constitución Argentina de 1957 convalidó la derogación por proclama militar de las reformas constitucionales de 1949, e incorporó a la Constitución Argentina un artículo nuevo conocido como artículo 14 bis referido a los derechos laborales esenciales del trabajo. (Cholvis)

Los autos que se analizan en este trabajo estudian la reincorporación de un trabajador que ha sido objeto de despido discriminatorio, en los términos del art. 1 de la ley nacional 23592, es perfectamente compatible con el derecho constitucional a contratar y ejercer toda industria lícita -art. 14, CN.-, dado que -entre otras cuestiones- la citada ley tiende a conjurar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Ley Suprema de la Nación -el acto discriminatorio-, tratándose de una reacción legal proporcionada a tamaña agresión, pues la misma ofende nada menos que el fundamento definitivo de los derechos humanos, la dignidad de la persona, al renegar de uno de los caracteres ínsitos de ésta: la igualdad en dignidad de todos y cada uno de los seres humanos, de la que deriva, precisamente, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación.

La reforma constitucional de 1994 produjo la incorporación de nuevos valores, principios y un sistema de derechos que se plasman en el art. 75 inc.22 dentro de las competencias del congreso de la nación con un rico contenido y alcance. Del mandato constitucional surgen nuevos paradigmas que impregnan todo el sistema de derecho positivo y vigente en la Argentina y provocan un giro copernicano en el análisis, la interpretación y la aplicación del mismo. (Onaindia)

El 14 de abril de 1988 se promulga en nuestro país la ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 la cual tutela la libertad sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores- La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador. Surgen además los derechos sindicales del trabajo y de las asociaciones. En el mismo año el 3 de agosto es sancionada la Ley 23.592, consagrando las Medidas contra los Actos Discriminatorios, adoptando estas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidas en nuestra Constitución Nacional, reprimiendo la comisión de actos discriminatorios.

Esta normativa es plenamente aplicable al ámbito del Derecho individual del trabajo, ya que nada hay en su texto ni en su finalidad que indique lo contrario, debiendo tenerse presente que la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, sino que se reprueba en todos los casos, a lo que se suma que tal normativa resulta por demás apropiada y necesaria en el ámbito de las relaciones de trabajo, que exhiben una especificidad que la distingue, de manera patente, de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes -el trabajador- está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad -conforme, entre otros, arts. 14 bis, CN. y art 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-. (Unidas, 1976)

Sólo un entendimiento superficial del Art. 14 bis de la CN. conduce a interpretar que la protección contra el despido arbitrario implica una suerte de prohibición absoluta y permanente de toda medida de reinstalación en el puesto de trabajo, cuando el distracto reviste carácter discriminatorio, teniendo en cuenta -entre otras cuestiones- la interpretación evolutiva que corresponde observar en materia de Derechos Humanos y el principio pro homine como un “criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria. (Pinto). Este principio coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor del hombre. Así como las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, hallándose predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción, máxime si se trata de la Carta Magna, que tiene virtualidad necesaria para gobernar las relaciones jurídicas nacidas en circunstancias sociales diferentes a las que existían en tiempos de su sanción

La ley 23.592 en su artículo primero 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. 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". (Argentina H. c.)

La Corte Suprema de Justicia en el precedente "Caminos" (Judicial, 2021) sostuvo que la ley 23.592 enumera como actos discriminatorios algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo, no son taxativas pues, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley.

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 en los términos del primer párrafo del artículo 1 de la ley citada.

La discriminación constituye un flagelo que puede afectar a la persona humana en cualquiera de los ámbitos en que se desempeñe y trae aparejadas numerosas y dolorosas consecuencias personales, económicas, sociales y morales. Se trata de un concepto instaurado en las personas y presente desde el trabajo existe socialmente, además es importante reconocer que aun hoy se encuentra muy presente en la sociedad.

Esta temática constituye uno de los desafíos del derecho del trabajo del siglo XXI y así lo ha ido recogiendo la doctrina y jurisprudencia argentina.

II. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, Historia Procesal y Descripción de la Decisión del Tribunal

Las circunstancias fácticas que dan razón a esta causa tiene su origen de un grupo de seis trabajadores lo que iniciaron una acción de amparo contra la sociedad anónima que los empleara, sosteniendo que prestaban servicios para aquella bajo la "pseudo categoría" de asesores, lo cual estaba destinada a emplazarlos fuera del ámbito

del convenio colectivo 130/75 de empleados de comercio, razón por la cual, el sindicato de esta última actividad les negó la afiliación. En virtud de ello, crearon una asociación sindical e intimaron a la demandada al pago de diferencias salariales correspondientes a la categoría.

Los actores consideraron que el despido sin causa del que fueron objeto pocos días después, resultó un acto discriminatorio motivado en sus actividades sindicales, por lo que reclamaron la reinstalación en sus cargos y una reparación económica. (Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.)

II.I. La Historia Procesal

La sentencia de grado, que fue confirmada por la Alzada, hizo lugar a ambas pretensiones con fundamento en el art. 1 de la ley 23.592. Ello dio lugar al recurso extraordinario de la vencida, cuya denegación originó la queja. La Corte Suprema de Justicia de la Nación confirmó la sentencia apelada.

Debe confirmarse la sentencia que ordenó la reinstalación y reparación económica de los trabajadores víctimas de un despido discriminatorio por su actividad sindical con fundamento en el art. 1 de la ley 23.592 — de actos discriminatorios—, pues, nada hay de objetable a la aplicación de esa normativa — que reglamenta un principio constitucional de la magnitud del art. 16 de la Constitución Nacional— al ámbito del derecho individual del trabajo, ello por tres razones: 1) nada hay en el texto de ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario; 2) la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que funcionarían como 'santuarios de infracciones': se reprueba en todos los casos, y 3) revista una circunstancia que hace a la norma por demás apropiada y necesaria en ese ámbito, toda vez que la relación laboral, si algo muestra a estos efectos, es una especificidad que la distingue de manera patente de otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad. (Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.)

II.II. La Decisión del Tribunal

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó el fallo de primera instancia favorable a las dos pretensiones de los actores y mantuvo la

reincorporación y reparación económica, con fundamento en el artículo 1° de la Ley N° 23.592. Ello dio lugar al recurso extraordinario de la demandada, que fue denegado y el posterior recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia

La Corte Suprema estimó admisible la queja en lo que respecta a la cuestión de la aplicabilidad de la Ley N° 23.592 al caso bajo análisis, es decir, si la Ley Antidiscriminatoria N° 23.592 es aplicable a la relación de trabajo privada, más específicamente, al distracto producido en el caso, y si la reinstalación dispuesta a la luz de su artículo 1° resulta compatible con la libertad de contratar de la empleadora amparada por artículo 14 de la Constitución Nacional que reconoce el derecho de los habitantes de la Nación a ejercer toda industria lícita

Si bien el fallo fue unánime al aceptar la aplicabilidad de la Ley N° 23.592 al ámbito de las relaciones de trabajo, existió divergencia en lo que respecta a las consecuencias de la aplicación de dicha ley, específicamente en lo referente a la posibilidad de requerir la reinstalación del trabajador.

La nulidad del despido no implica que sea consagrada una estabilidad propia en el empleo, pero introduce una limitación a la posibilidad del posterior ejercicio de la facultad rescisoria y el empleador que pretendiera ejercerla respecto del trabajador reincorporado, debería probar, ante la eventual demanda del trabajador afectado, que el motivo del despido es ajeno a la discriminación anterior.

La nulidad del despido podrá ser demandada en cualquier supuesto de despido discriminatorio, incluso en los casos en que la ley de contrato de trabajo ha fijado como consecuencia una indemnización especial agravada, por ejemplo, en los despidos por causa de maternidad o embarazo, o por causa de matrimonio, supuestos en que la persona afectada por el despido discriminatorio tendrá la opción para demandar la reinstalación en el puesto y la reparación de los perjuicios sufridos por el acto discriminatorio.

III. Análisis de la Ratio Decidendi de la Sentencia

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, tuvo por acreditados los hechos invocados por los actores y mantuvo la aludida reincorporación y reparación económica, con fundamento en el art. 1° de la ley 23.592.-

La cuestión federal juzgada por la Suprema Corte reside, en determinar si la citada ley 23.592 es aplicable a la relación de trabajo privada, más específicamente, al distracto producido en el caso, y si la reinstalación dispuesta a la luz de su art. 1° resulta compatible con los derechos que la empleadora demandada arguye sobre la base de los arts. 14, 14 bis y 16 de la Constitución Nacional.

El principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, presente en la Constitución Nacional desde sus orígenes, no ha hecho más que verse reafirmado y profundizado por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y los instrumentos de éste que, desde 1994, a través del artículo 75 inc 22 los cuales gozan de jerarquía constitucional, “derechos y libertades complementarios de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución” (Onaindia) y cabe sumarlo proveniente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como lo es el Convenio N° 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958, ratificado en 1968), de jerarquía supralegal dada su naturaleza. Cabe destacar que en su artículo 2 expresa: “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”. (Trabajo). Persona, trabajo y previsión constituyen el fundamento de las garantías constitucionales; que protegen no sólo de los demás ciudadanos sino también del Estado y del propio sistema –garantías.

Cuadra poner de relieve que el principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado, actualmente, un nivel de máxima consagración y entidad: pertenece, tal como mencionáramos anteriormente, al jus cogens, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. Así, por su carácter imperativo, rige en el derecho internacional general, en cuanto es aplicable a todo Estado, ya sea a “nivel internacional o en su ordenamiento interno”,

independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional, por todos los actos jurídicos de cualesquiera de sus poderes, e incluso de los particulares que actúen bajo su tolerancia, aquiescencia o negligencia. El principio, así considerado, acarrea, naturalmente, obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y a los particulares. (Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo., 2010)

Remarca la Corte Suprema de Justicia que el trabajador es “Sujeto de Preferente Tutela”, esto es así puesto que se considera al hombre como eje del sistema jurídico y su persona es inviolable, constituye el valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental. “El trabajo humano debe valorarse según los principios de cooperación, solidaridad y justicia, lo cual excede la simple apreciación económica de la persona o de sus actividades. En toda relación laboral hay una obligación de seguridad”. (Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo., 2010)

Se considera a la dignidad como la fuente en el fundamento, el sustrato, en el que se asientan y derivan todos los derechos humanos. La conexión de un derecho con la dignidad humana la convierte en un derecho fundamental. La dignidad es algo sustancial e inalienable y de ninguna forma o manera podemos perderla; lleva implícito la necesidad de que todas las personas sean tratadas en un pie de igualdad gozando de los derechos fundamentales que de ellos derivan.

Si tenemos dignidad somos en consecuencia moralmente libres e igualados con los demás por la ley. El principio *alterum non laedere* tiene raíz constitucional en el artículo 19 de la Constitución Nacional y prohíbe a los hombres perjudicar los derechos de un tercero.” (Descalzi).

Al partir de la dignidad de la persona humana como eje de todo el sistema jurídico, la corte plantea como fundamental eliminar toda discriminación y arbitrariedad y conducta abusiva sobre su persona. La indemnización de daños debe ser justa e integral.

Por ello se hace lugar a la queja y al recurso extraordinario con los alcances señalados y en igual medida se confirma la sentencia apelada.

En disidencia parcial del Sr. Presidente Dr. Don Ricardo Luis Lorenzetti, de la Señora Vicepresidenta Dra. Elena I. Highton de Nolasco y de la Sra. Ministra Dra. Doña Carmen M- Argibay.

Que en esta línea, este Tribunal ha señalado que no se puede obligar a un empleador contra su voluntad a seguir manteniendo en su puesto a empleados que no gozan de la confianza que debe presidir toda relación de dependencia. También manifestó que una vez rota la relación laboral a raíz de un despido injusto se debe reconocer al trabajador el derecho a reclamar una indemnización razonablemente proporcionada al perjuicio sufrido.

Esgrimió que la Constitución Nacional debe ser entendida como una unidad, es decir como un cuerpo que no puede dividirse sino que su esencia se destruya o altere, como un conjunto armónico en el que cada uno de sus preceptos ha de interponerse de acuerdo con el contenido de los demás.

Ante la negativa del empleador de reinstalar al trabajador discriminado en su puesto de trabajo, corresponde reconocer a este último el derecho a una compensación adicional que atienda a esta legítima expectativa. De tal forma, que sin perjuicio del resarcimiento previsto en el artículo 1° de la ley 23.592 (daños y perjuicios), el trabajador tendrá derecho a percibir una suma adicional igual a la prevista en la LCT para otros supuestos de discriminación, es decir, la contemplada en el art. 245 con más un año de remuneraciones según dispone en su artículo 182. (Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.)

La Corte se separa aquí del precedente fallo “De Luca” dejándolo de lado por una consideración determinante indicando que el actual marco normativo constitucional difiere a la época de sentencia del fallo referido.

La Corte brinda un claro avance hacia la estabilidad real de los trabajadores dentro del marco legislativo interno; siendo que justamente el trabajo, en su derrotero histórico,

IV. Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinario y Jurisprudenciales

Los principios generales del Derecho son una serie de enunciados que informan sobre el funcionamiento de las normas legales. Forman parte del ordenamiento jurídico de un país, aunque no estén incluidos expresamente en la constitución o las leyes.

La función de los principios generales del derecho es describir cómo funciona el sistema jurídico, tanto en los valores que lo sustentan como en los aspectos técnicos representando la base dogmática del sistema jurídico y sus normas fundamentales.

En tanto los principios del derecho del trabajo más relevantes de la doctrina como el Principio Protectorio que supone que el derecho laboral debe establecer una razonable desigualdad jurídica en favor de los trabajadores, con el objetivo de compensar y equilibrar la natural relación de desventaja y dependencia que el patrón mantiene con su empleador en el plano socio-económico. “Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por si se dan en la relación” (Argentina L. C.)

El Principio de progresividad que prohíbe el retroceso en el nivel de protección normativo alcanzado en favor de los trabajadores. Ello con la intención de evitar la desprotección del eslabón más débil de la relación laboral. Tal principio establece, por ejemplo, que ante dos normas que regulan sobre una misma materia, siempre se debe utilizar la que más beneficie al trabajador (O.I.T.)

El principio de indemnidad el cual supone que la integridad física o bienes de un trabajador no deben sufrir un perjuicio como consecuencia de que éste contraiga una relación laboral. Este principio defiende y promueve la utilización del contrato de trabajo de duración permanente y continua, frente a otras formas de contratación más flexibles y transitorias, ya que considera que solo este tipo de modalidad establece una verdadera protección frente a las formas de despido improcedentes.

La irrenunciabilidad que impide que el trabajador pueda actuar en propio perjuicio, al renunciar por propia voluntad a los derechos protectorios que emanan del contrato de trabajo al que se encuentra vinculado.

Principio de primacía de la realidad que establece la prevalencia de los aspectos prácticos y materiales propios una relación laboral por encima de los jurídicos y formales.

Principio de gratuidad que establece el acceso irrestricto y gratuito a la justicia laboral. Por tal principio, un trabajador debe poder iniciar un juicio laboral y acceder al asesoramiento de un estudio de abogados laborales sin tener que asumir ningún costo, ya que la jurisprudencia considera que en tal proceso se encuentra en condiciones de desigualdad, vis a vis el empleador, a la hora de defender sus derechos.

El principio de igualdad sindical que abarca el aspecto individual como el colectivo, la posibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato o de no hacerlo, o de desafiliarse.

Los principales derechos del trabajador en Argentina, enumerados por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional junto a estos principios descriptos son reglas rectoras y fuentes de inspiración de solución de conflictos.

El desarrollo de todas las acciones resulten necesarias para el ejercicio del derecho y para la defensa y promoción de los intereses colectivos, sin necesidad de autorización previa.

Citando a la doctrina del fallo “Vizzoti”, dictado por nuestro máximo Tribunal (CSJN) con fecha 14 de septiembre de 2004, la indemnización por despido injustificado es reparar. Por ello, su importe debe guardar una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación. La Corte se apoyó entonces en el artículo 14 bis de la Constitución -y en Tratados y Convenios Internacionales- para sostener que el trabajador es un sujeto de tutela preferente. El sujeto titular de estos derechos es el trabajador como persona física. (Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido, 2004)

El fallo “Aquino” la Corte declaró la inconstitucionalidad del artículo 39 de la ley de Riego del Trabajo que impedía que los trabajadores reclamaran por la vía civil la indemnización en caso de sufrir un accidente de trabajo. El máximo tribunal consideró que aquella norma afectaba los derechos de los trabajadores al no permitirles obtener una reparación integral por los daños sufridos. Se planteó al respecto que era discriminatorio excluir a los trabajadores de ciertos beneficios que las leyes aseguran a todos los ciudadanos en situaciones no laborales, siendo imperioso acoger el principio de progresividad. (Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688., 2004). Se recorrió un largo camino desde ese entonces tanto en lo que hace a la igualdad como a los derechos de los trabajadores.

De igual manera en fallo “Perez c/Disco” el cual revoca la sentencia que desestimó el pedido del acreedor laboral, tendiente a la percepción sin limitaciones y de manera

preferente de su crédito indemnizatorio por accidente de trabajo, porque las disposiciones del Convenio N° 173 de la OIT, en las que se había basado el reclamo, no han tenido recepción en la legislación local, toda vez que debido a su ratificación por el Congreso, sus normas se incorporaron al sistema jurídico argentino, con un rango superior al de las leyes -art. 75, inc. 22 de la CN.- lo que determinó el desplazamiento de las pautas legales vigentes hasta ese momento que se opusiesen o no se ajustasen a ellas. (Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S. A., 2009)

También conviene mencionar que La Corte Suprema de Justicia de la Nación, al dictar sentencia en la causa Pellicori, Liliana S. c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, se pronunció sobre diversos aspectos de índole constitucional en los que se controvierte el carácter discriminatorio de un acto, en el caso, un despido.

La Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo había juzgado adversamente el reclamo de nulidad del despido y reinstalación en el cargo, fundado por la empleada en el art. 1 de la ley 23.592 y en considerar que el motivo real del distracto no fue el invocado a modo de justa causa por la demandada, sino que respondió a razones de carácter discriminatorio. A juicio de la Sala, la pretensión, dados sus alcances, requería un “estricto análisis de las motivaciones que subyacen en la decisión disolutiva del contrato de trabajo”. (Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo, 2011)

La Corte Suprema, en tanto, señaló en los tradicionales fallos “Siri Angel” (Siri, Angel S., 1957) y “Kot Manuel” (KOT, Samuel S.R.L. s/ Acción de amparo. Acto de particulares (5-958), 1958)”, Que los derechos esenciales de la persona humana cuentan en la Argentina con las garantías indispensables para su existencia y plenitud, correspondiendo “a los jueces el deber de asegurarlas”. Acotó, seguidamente, que la preocupación internacional por las garantías o recursos de protección de los derechos humanos, ya iniciada por la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, se vio acrecentada por la Declaración Universal de Derechos Humanos y, entre otros tratados con jerarquía constitucional, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Todos ellos apuntando, expresa o implícitamente, a recursos dotados, entre otros recaudos, de “efectividad”.

Por consiguiente, la aplicabilidad de esas doctrinas a los fines de interpretar la citada ley federal 23.592 se vuelve imperiosa, por cuanto esa no sólo reglamenta directamente el principio de igualdad del art. 16 de la Constitución Nacional, sino que, además, debe ser entendida como un “ejemplo” o “reflejo” de la “exigencia internacional” de realizar por parte de los Estados “acciones positivas tendientes a evitar la discriminación”, lo cual también alcanza a la “interpretación” que de aquélla hagan los tribunales.

En tales condiciones, la Corte sostuvo que, en casos como los que se resuelven, resulta suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, se presenten 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.

El Tribunal toma en cuenta, además, que el litigio pone en juego el “ominoso flagelo” de la discriminación, cuya prohibición inviste el carácter de *ius cogens*; que las pautas probatorias que asentaba no sólo asistían a las presuntas víctimas de discriminación en tanto que litigantes, sino que también tendían a evitar el desaliento que un régimen procesal opuesto pueda generar en otras víctimas en trance de decidir si acudirán o no en demanda de justicia; y que dichas pautas tributaban al combate contra la impunidad, la cual, “propicia la repetición crónica de las violaciones de derechos humanos”

A la hora de abordar las decisiones en materia Laboral encontramos a la actividad jurisdiccional la que a través de sus argumentaciones los Tribunales equilibran la balanza de la justicia. La actividad doctrinaria luego del caso Álvarez / Cencosud, en torno a la discriminación como un flagelo dentro de la relación laboral, se ha expresado desde la fecha del fallo hasta hoy.

Al respecto es importante destacar el fallo de la Corte “Farrel, Ricardo Domingo c/Libertad SA s/despido”, de fecha 6 de Febrero de 2018, en el cual la Suprema Corte entendió que “la discriminación, por lo común, 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,

por lo que debe necesariamente ser demostrada mediante otras pruebas.” (Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad SA s/ despido, 2018).

Este fallo cambia la corriente jurisprudencial, se aleja del caso de análisis en el cual aplica la ley 23,592, y se sujeta al principio general del artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, principio de “Igualdad de Trato: El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones”. (Ley de Contrato de Trabajo)

Por su parte la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos “Albarracín, Carla Jessica s/Administración nacional de la Seguridad Social S/Juicio Sumarísimo, de 7 de julio del 2020, entendió que “es fue el despido de una militante política que primero sufrió un cambio de tareas pasando de jefa a la mera atención del público y luego fue despedida sin causa.”. La mujer obtuvo el derecho a la nulidad del despido por objeto prohibido, su reincorporación y a la reparación de daños y perjuicios, enmarcando el reclamo en las previsiones de la Ley 23.592. (Microjuris, 2020)

En el Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación entendió arbitraria la sentencia que no considero discriminatorio el despido de la preceptora del colegio, el superior tribunal no solo afecto el derecho de la defensa de la recurrente sino que además dejo firma la interpretación de la ley 23.592 y la garantía de igualdad y no discriminación que surgen de los artículos 14 bis, 16, 17 y del Bloque de Constitucionalidad que forma parte de nuestra normativa constitucional.

En fecha 3 de agosto del 2022 en autos “Avalos Gladis Mabel c/ Banco de Corrientes S.A. s/ Amparo”, el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Corrientes, considero contradictorio el razonamiento inicial al no considerar que la extinción del contrato de trabajo adoptada por la empleadora se haya fundado en razones de discriminación peyorativa en los términos de la ley 23.592 pues, del expediente de estudio se concluyó que Ávalos no padecía de la enfermedad aludida, siendo la patronal quién le atribuyó aquella dolencia siempre negada por aquella. Hicieron alusión al comportamiento de la trabajadora quién se sometió a todo tipo de estudios, precisamente, para que se determinara que no se encontraba enferma (ante los médicos en el Departamento Provincial del Trabajo, luego del Hospital Psiquiátrico y, por último, ante el Médico Forense) y sin embargo fue despedida a pesar de encontrarse

apta para el trabajo. Agravió a su parte la recurrida en la medida que el Banco de Corrientes S.A. nunca probó haber ofrecido un trato igualitario, siendo que el onus probandi en materia de discriminación recayó sobre esa parte. (Avalos, Gladis Mabel c/ Banco de Corrientes S. A. s/ IND, 2022)

Cabe acotar los actos discriminatorios contra la mujer y despido improcedente, por maternidad y el término “violencia de género” formo parte del escrito del fallo. El fallo L., E. A. c/ Coto Centro Integral de Comercialización S.A. s/ despido, de fecha 22 de febrero de 2022, surge del despido incausado de la trabajadora, discriminatorio y motivado por su estado de embarazo constituye violencia de género y un acto ilícito de discriminación contra ella producido en la esfera del empleo. (L., E. A. c/ Coto Centro Integral de Comercialización S.A. s/ despido, 2022)

“El trabajo humano ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de un trabajo esencialmente físico a uno básicamente intelectual. En la historia, el hombre utilizó para trabajar: sus propias fuerzas; los animales; las máquinas; finalmente, el avance de la tecnología incorpora al trabajo la computadora, la robótica, la cibernética, etcétera.” (GRISOLIA, Edición 2016), Así entendido la actividad laboral debe merecer su reconocimiento constitucional y legislativo en post del equilibrio de la justicia.

IV.I Análisis y Postura del Autor

Es posible apreciar el cambio de postura tradicional del máximo tribunal, al afirmar que la ley 23,592, que prohíbe la discriminación, también se aplica en las relaciones de empleo privado.

Se resuelve que el trabajador debe ser reinstalado porque un acto discriminatorio es nulo, es decir, no puede producir ningún efecto y las cosas deben volver al estado anterior. Es decir, se ordena dar cumplimiento a las obligaciones asumidas por el Estado ante el orden internacional. Al considerar a la persona como centro y eje de nuestro ordenamiento jurídico, aquellos aspectos que recaen sobre su personalidad constituyen un valor fundamental y son dignos de tutela legal.

Esta tutela debe dar protección a su trabajo asegurándole condiciones dignas, equilibradas, protegiéndolo del despido arbitrario; la protección legal debe dar solución tanto en el derecho interno como en el bloque constitucional.

La disidencia parcial señala que la reincorporación del trabajador viola las libertades de industria y de contratar, por lo que solo corresponde pagar al trabajador despedido una indemnización agravada, salvo que el legislador haya establecido expresamente la reincorporación, como es la garantía que protege a los delegados gremiales.

La reinstalación del trabajador en caso de despido discriminatorio solo en casos de los empleados públicos y los representantes gremiales, el trabajador, si es discriminado y despedido, podrá reclamar una indemnización más elevada. Por ello, si la Corte se hubiese mantenido en sus cánones tradicionales y hubiese querido hacer hincapié en la situación sindical en juego, podría haber dictado un fallo similar al que pronuncio en 2009 Fallo “Rossi” en el cual estableció que los delegados gremiales merecen amplia protección. (Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo, 2009)

En el caso planteado en el presente documento, la Corte Suprema de Justicia quiso establecer un criterio más general, el de avanzar hacia la prohibición del despido fundado en la discriminación. Se destaca la pretendida inaplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo, ya que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue lo contrario, la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que se reprueban en todos los casos, y porque la prestación de una de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto de su dignidad.

La reinstalación en el puesto de trabajo guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación de los daños irrogados por un despido, ya que el objetivo primario de las reparaciones en esta materia debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación, en tanto esta última sólo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado. Sólo un entendimiento superficial del art. 14 bis de la CN llevaría a que la “protección contra el despido arbitrario” implicara una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación, ya que a la interpretación evolutiva y el principio pro homine, el cual implica que la interpretación jurídica siempre debe buscar el mayor beneficio para el ser humano, es decir, que debe acudirse a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trata de derechos protegidos y, por el contrario, a la norma o a la

interpretación más restringida, cuando se trata de establecer límites a su ejercicio, contemplado en el artículo 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Es un criterio hermenéutico que coincide con el rasgo fundamental de los derechos humanos, por virtud del cual debe estarse siempre a favor de la persona e implica que debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva.

Se destaca en el fallo las conductas que surgen como discriminatorias que violan a la dignidad de la persona humana, y que lo afectan física y psíquicamente destruyendo su bienestar. Queda claro que el resguardo es el de su dignidad.

Conviene agregar que las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción y esta conclusión se impone con mayor fundamento respecto de la Constitución Nacional que tiene la virtualidad necesaria de poder gobernar las relaciones jurídicas nacidas en circunstancias sociales diferentes a las que existían en tiempos de su sanción.

IV. Conclusión

Al ser el hombre eje del nuestro sistema jurídico su dignidad no puede ser vulnerada, alterada por el dinero o por el poder económico o intereses que imponen sus propias reglas que -como cláusulas introducidas unilateralmente en un contrato de adhesión- justifican el trato hacia una persona. Cuesta aceptar aun hoy ante el avance logrado por la humanidad, existan prácticas autoritarias que a través del trato discriminatorio disminuyen en el vínculo laboral a una de las partes.

Nuestro Código Civil y Comercial en su artículo N° 51 nos enseña que “la persona humana es inviolable y en cualquier circunstancia tiene derecho al reconocimiento y respeto de su dignidad”. La persona humana tiene un valor intrínseco absoluto y que no puede ser utilizada como un instrumento para conseguir algo. “El derecho del trabajo contiene normas imperativas, que restringen la autonomía de la voluntad, porque las partes se encuentran en una evidente desigualdad, debido a la hiposuficiencia, desigualdad e inferioridad prenegocial del trabajador.” (GRISOLIA, Edición 2016)

Por hoy nuestra sociedad avanza a un ritmo vertiginoso, de la mano de la ciencia y de la tecnología, las formas de trabajo se van adecuando a esos cambios, nuestras normas no deben ser ajenas a ese avance y aquí no debe soslayarse la importancia de la actividad legislativa al ritmo del cambio.

“La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) que Argentina ratificara durante el año 2020, define a la violencia laboral como“ El un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (Social, 2021)

La Declaración de la OIT en coherencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, indica que todos sus miembros aun cuando no hubiesen ratificado los convenios respectivos tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos de los derechos fundamentales, encontramos dentro de ellos a la discriminación en materia de empleo.

Los derechos humanos gozan del carácter erga omnes lo que significa contra todos o frente a todos, su titular somos todas las personas y que todos están obligados a respetar. Ello debiera mantenerse en el tiempo como principio rector en toda relación laboral. Sin olvidar además que el trabajador se encuentra tutelado por nuestra carta magna la que asegura las condiciones dignas y protege del despido arbitrario.

Me resulta interesante y por más importante resaltar lo que más arriba describía en cuanto a uno de los principios del derecho laboral, el Principio de Progresividad, este surge del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en donde los estados partes se comprometieron a adoptar medidas para lograr progresivamente, la efectividad de los derechos allí reconocidos. Dicho principio no se encuentra previsto de manera taxativa en la Ley de Contrato de Trabajo sino que es una derivación del principio de irrenunciabilidad, de las reglas de la norma más favorable y

la condición más beneficiosa. En general pretende mejorar las condiciones de vida del hombre, las condiciones laborales, de empleabilidad y las condiciones salariales, sin que puedan limitarse aquellos derechos ya reconocidos. Este principio tiene gran importancia para el desarrollo del derecho laboral y las posibles modificaciones en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Riesgos del Trabajo y demás leyes que puedan ser regresivas a los derechos ya reconocidos a los trabajadores. (Javier, 2018).

Este principio es un stop para que los derechos ya alcanzados no puedan ser desactivados. Uno de estos objetivos es que el trabajo sea un factor de humanización en cuanto permita la personalización de quien lo realiza, que el hombre se proyecte en su futuro a través de él y lo haga en condiciones humanas adecuadas, sin agredir su dignidad. Perfeccionar esto en el tiempo es una tarea de la cual son responsables todos los operadores jurídicos.

Hacer las relaciones laborales más democráticas y sin olvidar que el trabajador tiene tutela constitucional, que surjan fallos que vayan en esta dirección es sentar las bases a futuro de una relación laboral humanizada es obtener justicia como la primera virtud de las instituciones sociales considerando que cada persona posee una inviolabilidad que ni siquiera el bienestar de la sociedad en su conjunto puede ofender.

El operador jurídico del futuro deberá pugnar en post de esta justicia de la cual hablamos, teniendo la capacidad de dirimir con ella y la equidad sobre la pelea entre quien acumula riquezas y los trabajadores, buscando nuevos caminos o allanando los ya logrados, asegurar el derecho al trabajo y sobre todo a su dignidad.

Entiendo de suma importancia tomar medidas habituales o periódicas instaurando en el seno laboral con capacitaciones dirigidas a ambas partes, desarrollando temáticas propias del derecho laboral vigente, la seguridad social, fortaleciendo tanto desde lo individual como desde lo colectivo, haciendo partícipes a integrantes de grupos de recursos humanos, logrando herramientas para una mejor gestión.

Organizar congresos con participación de autoridades públicas, miembros de ONG, profesionales especializados, colegios de profesionales afines. Bregar por el logro de igualdad entre empleado y empleador partiendo del concepto que ambos son personas y sujetos de derecho e iguales ante la ley y auspiciar al trabajo como vehículo para reducir la marginalidad y promover así la dignidad humana.

Los autos que se analizaron en este trabajo cambiaron el paradigma sobre la protección laboral en nuestro país, lo hizo y lo viene haciendo ya desde doce años al presente, marco un nuevo rumbo de protección y sienta las bases sobre las que fallos más actuales se edifican sus conceptos contra la discriminación laboral, atacando al ejercicio de la violación al autoritarismo, a la discriminación, a la violación de los derechos humanos fundamentales de los hombres, al mercantilismo y con ellos a todo acto que afecte a la dignidad de la persona y al hablar de ella incluyo a su familia y su proyección en el avance de su vida individual y como grupo social. Desde él se evidencia un claro progreso que puede observarse y se evidencia en las decisiones de la Corte Suprema de Justicia.

V.I. Bibliografía

(RIEJS), R. I. (s.f.). Democracia y Justicia Social. *Revista Internacional de Educacion para la Justicia*, www.revistas.uam.es/riejs.

Siri, Angel S., Id SAIJ: FA57997827 (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION 27 de 12 de 1957).

KOT, Samuel S.R.L. s/ Acción de amparo. Acto de particulares (5-958), Id SAIJ: FA58003244 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION 5 de 09 de 1958).

Ley de Contrato de Trabajo, Boletin Oficial (Regimen del Contrato de Trabajo 25 de 09 de 1974).

Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688., Id SAIJ: FA04000197 (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION 21 de 09 de 2004).

Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido, Id SAIJ: FA04000195 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION 14 de 09 de 2004).

Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S. A., Id SAIJ: FA09000086 (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION 1 de 09 de 2009).

Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo, Id SAIJ: FA09000115 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION 9 de 12 de 2009).

Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo., Id SAIJ: FA10000047 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION 7 de 12 de 2010).

Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo, Id SAIJ: FA11000149 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION 15 de 11 de 2011).

Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad SA s/ despido, Id SAJ: FA18000000 (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION 06 de 02 de 2018).

Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido, Id SAJ: FA21000134 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION 10 de 07 de 2021).

Avalos, Gladis Mabel c/ Banco de Corrientes S. A. s/ IND, Id SAJ: FA22210007 (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA. CORRIENTES, CORRIENTES 03 de 08 de 2022).

L., E. A. c/ Coto Centro Integral de Comercialización S.A. s/ despido, Id SAJ: SUE0024381 SALA II (CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES 22 de 02 de 2022).

Americas, C. S. (11 de 12 de 2020). *Organizacion Internacional del Trabajo O.I.T.* Obtenido de Convenio 190: <https://csa-csi.org/>

Argentina, H. c. (s.f.). *Ejercicio de Derechos y Garantias Constitucionales.* Obtenido de Argentina.gov.ar: <https://www.argentina.gov.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465>

Argentina, L. C. (s.f.). *Ley de Contrato de Trabajo.* Obtenido de <https://www.leycontratodetrabajo.com/>

Cholvis, J. F. (s.f.). <https://constitucionypueblo.com.ar/constitucion-de-1949-constitucionalismo/>. Obtenido de La Constitución de 1949 y el constitucionalismo social.

Comercio, C. A. (enero de 2018). Recuperado el 11 de 11 de 2022, de Unidad de Estudios y Proyectos Especiales: https://www.cac.com.ar/data/documentos/37_Historia%20del%20Derecho%20Laboral%20Argentino.pdf

Descalzi, J. P. (s.f.). *Reflexiones desde el Derecho.* Obtenido de Trabajador: sujeto de tutela preferente: <https://jpdesc.blogspot.com>

Economica, T. d. (Mexico 2012). Teoria de la Justicia Economica. En J. Rawls, *Teoria de la Justicia Economica.* Mexico: Edit. Fondo de Cultura Economica.

GRISOLIA, J. A. (Edición 2016). Manual de Derecho Laboral. En J. A. GRISOLIA, *Manual de Derecho Laboral* (pág. 8). Ciudad Autonoma de Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A., 2016.

Javier, M. V. (2018). *El Principio de Progresividad.* Obtenido de Repositorio U.S.21: <https://repositorio.uesiglo21.edu.a>

Judicial, C. d. (10 de junio de 2021). *Resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en causa CSJ 754/2016/RH1 "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido".* Obtenido de <https://www.cij.gov.ar/nota-38505-Resoluci-n-de-la-Corte-Suprema-de-Justicia-de-la-Naci-n-en-causa-CSJ-754-2016-RH1-->

Caminos--Graciela-Edith-c--Colegio-e-Instituto-Nuestra-Sen--ora-de-Loreto-s--despido-.html

Microjuris, R. (06 de 08 de 2020). *Microjuris*. Obtenido de Fallo Discriminacion Laboral: <https://aldiaargentina.microjuris.com/>

O.I.T. (s.f.). *Organizacion Internacional del Trabajo*.

Onaindia, D. A. (s.f.). La Constitucion de los Argentinos.

Pinto, M. U. (s.f.). *El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos*. Obtenido de www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/doc

Social, M. d. (2021). Manual de concientización y prevencion sobre la violencia laboral en las organizaciones empresariales. En O. d. Asesoramiento, *Por un Trabajo Digno Sin Violencia Laboral* (pág. 13). Ciudad Autonoma de Buenos Aires: Dirección de Prensa y Comunicaciones.

Trabajo, O. I. (s.f.). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Unidas, N. (enero de 1976). Pacto Internacional de Derechos Economicos, Sociales y Culturales. *Instrumento de Derechos Humanos*.

Acceso al fallo de análisis: [SAIJ - Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.](#)