



**DESPIDO DISCRIMINATORIO
ANTISINDICAL**

Carrera: Abogacía

Nombre: María Soledad Campos Vásquez

Legajo: VABG101030

DNI: 93.963.220

Tutor: Vittar, Romina

Año: 2022

Sumario: 1. Introducción – 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la resolución del tribunal – 3. Análisis de la ratio decidendi- 4. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, del despido discriminatorio. 5- Postura de la autora. - 6. Conclusión – 7. Referencias bibliográficas.7.1. Doctrina. 7.2. Jurisprudencia. 7.3 Legislación.

1.- Introducción

En el fallo de la Cámara de Apelaciones (Sala III) de la ciudad de Neuquén a tratar, se analiza la apelación formulada por la demandada respecto del fallo del juez de grado en donde como punto primordial de la sentencia, falla en contra de la empresa Texey SRL por un despido sin causa que, a entender por la actora, el mismo fue discriminatorio debido a que el actor se encontraba participando -contemporáneamente al despido- en la conformación de un sindicato de camioneros del petróleo.

La Cámara aborda la cuestión, y para tomar su resolución analiza las pretensiones de la partes fundamentalmente bajo el análisis del razonamiento jurisprudencial de la CSJN relativo al delgado plexo probatorio que requiere un acto de discriminación en el ámbito de las relaciones de trabajo, en donde los despidos como represalia de una actividad gremial de parte un trabajador, puede ser considerado arbitrario y discriminatorio, si es que el demandado no prueba que no tuvo motivos para discriminarlo.

El fallo en análisis tiene diversas aristas que permiten el estudio de situaciones frecuentes en las relaciones de trabajo, en donde se pone en crisis los derechos y obligaciones de trabajador y empresa. Por un lado, entender que el despido arbitrario y sin causa va en contraposición de lo que establece no solo objetivamente la Ley de Contrato de Trabajo por ser una ley de orden público, sino también el espíritu fundamental de la misma. De todas formas, que pueda darse un despido incausado, ello no habilita al trabajador a que considere que el mismo es discriminatorio, “salvo” que, en esa situación

de despido, se presenten indicios razonables de que, con el proceder de la empresa, lesiona de manera evidente los derechos tutelados por la ley 25.592.

Por tal motivo, el hecho de comprender el fallo en análisis nos lleva a observar con los elementos detectados en el mismo, que de manera clara y contundente que han fijado los principios que se deben considerar al momento de entablar una demanda, y por ende a considerar al momento de responderla, las causas que si o si se deben evaluar para abordar un hecho de carácter discriminatorio en las relaciones del trabajo.

En resumen, es muy importante entonces evidenciar aquellos indicios razonables que violan los derechos y garantías constitucionales relativos a la discriminación, como ser la prueba testimonial en donde se ratifique por medio de testigos sin lugar a duda, la discriminación sufrida por el trabajador, también como en este caso demuestra la importancia de la prueba documental e informativa que aporto el actor al proceso.

Pero en contraposición, el demandado debe de manera contundente desvirtuar esos indicios que han cobrado relevancia en el proceso, y acreditar que no tuvo intención en el despido incausado de utilizar elementos discriminatorios en contra del trabajador. Si no logra aportar dichos elementos, la consecuencia será que deba hacer frente a una indemnización agravada con el pago del daño moral que ocasione.

Habiendo enunciado a modo de introducción los elementos descriptos precedentemente, en los cuales se ponderan elementos objetivos y subjetivos del acto discriminatorio, es que considero el presente fallo analizado, es un antecedente jurisprudencial importante para la materia laboral que sirve de fuente de conocimiento y consulta en dicho rubro.

Finalmente podremos decir que nos encontramos frente a un problema jurídico axiológico del que será objeto de estudio en el presente análisis. Este tipo de problemas “son aquellos que se suscitan en relación de una regla de derecho por una contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto” (Dworkin, R, 2004, p. 270). En nuestro fallo vemos que el Tribunal se centra haciendo efectiva la ponderación del principio antidiscriminatorio que emerge del art.1 la Ley 23.592 y art. 17 Ley de Contrato de Trabajo. De esta forma garantiza una tutela judicial efectiva de los principios generales del derecho del trabajo, en virtud del art. 16 de la Constitución Nacional, y Convenciones Internacionales a las que el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional le otorga jerarquía constitucional.

2.- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la resolución del tribunal.

Se presenta el Sr. Nelson Alejandro Muñoz, y promueve formal demanda contra la empresa Texey S.R.L., en concepto de indemnizaciones derivadas del despido sin justa causa, conducta que tacha como antisindical y percepción de las multas correspondientes al despido discriminatorio, es así que la sentencia de primer instancia hace lugar a la demanda deducida por despido discriminatorio en los términos del art. 1 de la Ley 25.392 por el actor, condenando a la empresa a abonar al demandado la suma de \$ 950.619,23 con costas en concepto de indemnizaciones de los art. 80,123,156,232,233 y 245 de la LCT, y la multa del art.2º de la Ley 25.323 y daño moral, el demandado interpone recurso de apelación contra la sentencia de grado, sosteniendo que no hay indicios suficientes de que existió un motivo oculto que sea discriminatorio, alega que no tenía conocimiento alguno de la conformación de un nuevo sindicato, ni que hubieran empleados de su empresa que hubieran constituido y/o estuvieran afiliados a la nueva entidad.

Entiende que de la prueba aportada a la causa no se encuentran los hechos que tornen verosímil la presunción de que el despido obedeciera a motivos discriminatorios.

También se agravia por la cuantía del daño moral que se excede a lo peticionado.

Finalmente se queja por la multa del art.80 de la LCT, ya que le hizo saber al actor que estaban a disposición en la sede de la empresa y que jamás pasó a retirarlos, ni le fue denegada su entrega. Solicita se revoque el fallo con costas.

Contesta el actor y solicita se desestimen todos los agravios y se declare la deserción de la apelación. Detalla que se tiene por acreditada la participación gremial al momento del despido, se manifiesta sobre el agravio del daño moral, destaca que no expone razones concretas para su petición, y por último se manifiesta sobre la sanción del art. 80 LCT, que el demandado ni siquiera lo traen a juicio, infiere que el argumento cae por su propio peso de los hechos. Peticiona rechazo del recurso con costas.

La Cámara de Apelaciones encuentra acreditado que el actor fue despedido por una actitud discriminatorio estableciendo un resarcimiento por el daño moral.

Analiza la prueba documental y testimonial de la causa, encontrándose con el primer indicio que el actor fue despedido en el marco de una actitud netamente discriminatoria por parte de la empleadora, con motivo de haber integrado el grupo de trabajadores que dio inicio a la formación de un nuevo sindicato, lo cual constituye un acto discriminatorio tutelado, precisamente, por la normativa antidiscriminación del art. 1, Ley 23592. La correlación temporal entre la acción de este, seguido de su inmediato

despido, permite establecer, indiciariamente, una relación de causa-efecto entre esos hechos, creándose así una apariencia o sospecha de que el despido impugnado ha resultado una represalia del empleador, dirigida a desprenderse de un trabajador con motivo de su actividad sindical. Quedando acreditado que la empresa obró con negligencia y violó los deberes de comportamiento y buena fe en detrimento del actor (art. 62 y 63 LCT) que, a la fecha de la ruptura laboral, tenía una antigüedad de 9 años en la misma, y que justifica la procedencia de la indemnización por el daño moral.

Finalmente rechaza parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la demandada, hace lugar a la reducción de la cuantía del daño moral, modifica el monto de la sentencia y regula honorarios a los letrados.

3.- Análisis de la ratio decidendi

El Tribunal avanza sobre una serie de elementos que a su criterio son indicadores que surgen de las pruebas producidas y en especial de la documental remitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, dado que del mismo se desprende que en fecha 04/05/2015 fue conformada por el demandante entre otros compañeros, el acta fundacional de la Asociación Camioneros Unidos del Petróleo A.C.U.P y que contemporáneamente, el 27/05/2015, fue despedido sin invocación de causa. Y del aporte testimonial brindado por el testigo José Medele se encuentran indicios razonables y suficientes para presumir que el despido tuvo como causa la discriminación, se logra demostrar los elementos de hecho o indicios graves, precisos y razonables de carácter objetivos en los que se funda la ilicitud del acto, a la luz de los principios y reglas delineados según los estándares de la CSJN, los cuales, resultan unívocos, proporcionando certeza al motivo de la resolución, ante la omisión total del demandado de producir prueba alguna que lo desvirtúe, al no demostrar la falta total de relación entre la actividad gremial que intentaba el accionante y la decisión extintiva.

La solución alcanzada que confirma la sentencia de grado, reconoce antecedentes de aristas similares los que se ha postulado la teoría a través de la doctrina “Pellicori c/ Colegio Público de abogados (de noviembre 2011)” Fallo: 334:1387 “Farell, Ricardo D. c/ Libertad S.A s/ despido” 06-2-2018 y “Varela, José Gilberto c/ Disco s/ amparo sindical” 4-9-2018, Fallos:341:1106 que pregonan la inversión de la carga probatoria del hecho reputado discriminatorio, afirmando “que para la parte que invoca un acto discriminatorio es suficiente la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir la existencia (de discriminación), 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”.

Por otro lado, hace lugar a la reducción al monto correspondiente al daño moral y cita postura sentada en el caso “Sobarzo” en el cual sea fijada en el equivalente a la indemnización por despido incausado (art. 245 LCT),

En suma, condena a la demandada a la presentación del certificado de trabajo y certificación de servicios en el plazo de diez (10) días, bajo apercibimiento de fijarse astreintes por cada día de mora, en caso de incumplimiento (Art. 804 del CCyCN).

Finalmente regula honorarios.

En base a lo analizado encontramos dos problemas jurídicos en primer lugar la inversión de la carga probatoria, el principio de "prueba compartida" y la existencia en cabeza de la parte más débil de la carga de incorporar "indicios" cobran relevancia para quien debe analizar las probanzas existentes en los autos en los que se discute la existencia de trato discriminatorio. La solución alcanzada mediante la sumatoria de indicios aludidos permite abordar la problemática discriminatoria desde una perspectiva más amplia, brindando una adecuación de protección tanto al trabajador como al empleador.

En segundo lugar, nos encontramos frente a un problema jurídico axiológico, en donde en el presente caso, en que se invoca la violación de garantías de orden constitucional como la no discriminación, es por ello por lo que la Cámara de Apelaciones hace efectiva la reflexión del principio antidiscriminatorio que emerge del art.1 la Ley 23.592 y art. 17 Ley de Contrato de Trabajo. De esta forma garantiza una tutela judicial efectiva de los principios generales del derecho del trabajo, en virtud del art. 16 de la Constitución Nacional, y Convenciones Internacionales a las que el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional le otorga jerarquía constitucional.

4.- La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

En virtud de nuestro problema jurídico demostrado en el fallo seleccionado, el actor fue despedido sin causa luego de haber conformado un sindicato con un grupo de trabajadores de la empresa. Para los magistrados se trató de un despido discriminatorio por razones gremiales, si bien en donde se produce un despido sin justificación de causa se comienza a evaluar si la ruptura laboral es por un despido discriminatorio, es en donde surgen claramente como argumentos contrapuestos en función de los intereses propios de

los empleadores y trabajadores, la vulneración de los derechos constitucionales que sufre el despido como un acto discriminatorio y se aduce la violación de garantías de orden constitucional como en nuestro caso la no discriminación, con consecuencias de abonar indemnizaciones tarifadas legalmente dispuestas como solución del pleito.

Hablamos de despido discriminatorio cuando la extinción del contrato de trabajo, por voluntad unilateral del empleador, se utiliza con el fin de separar a un trabajador de la comunidad laboral partiendo de un reproche subjetivo presente en quien adopta la conducta rescisoria. Utilizando el despido como una herramienta o medio para lograr la finalidad de discriminar. Bien puede suceder que el acto reprochable se funde entorno de alguna circunstancia verificable y socialmente ajustado como perteneciente a un grupo determinado.

Es por ello por lo que se produce una colisión de derechos constitucionales consagrados positivamente (derecho del empleador de ejercer toda industria lícita y el derecho del trabajador, sujeto de especial tutela conforme el art. 14 bis, de no ser discriminado) que necesita de una especial investigación que desplaza los criterios clásicos de confrontación de normas (ley superior, ley posterior y ley especial).

En este contexto la Cámara de Apelación (Sala III) de la ciudad de Neuquén, resuelve el problema axiológico que se le presenta y reglamenta las consecuencias que trae aparejada la comisión de actos discriminatorios, que se encierra dentro de los supuestos a que hacer referencia el art 1º La ley 23.592 ¹ (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). En nuestro ordenamiento jurídico la Ley 23.592 es utilizada especialmente para los despidos discriminatorios debido a actividad gremial, diremos que esta norma es transversal a todo el ordenamiento, pues establece la imposibilidad de no discriminar a cualquier persona y por cualquier razón y poder volver atrás con los actos de discriminación que ocurriesen, en consonancia con la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional.

Si bien son muchas las definiciones que se han dado acerca de los derechos humanos, ocuparemos el análisis desarrollado por el doctor Germán J. Bidart Campos, quien determina a los derechos como las facultades o prerrogativas reconocidas fundamentalmente a los hombres. Los derechos que se consideran inherente al hombre

¹ Ley 23592 art. 1- Honorable Congreso de La Nación Argentina 1988

por su calidad de persona se denominan, tradicionalmente, derechos naturales del hombre y, también, derechos personales o derechos humanos. (Bidart Campos 1988, pág. 211)

En este sentido Bidart Campos explica “cuando aparezca un conflicto o una incompatibilidad entre una libertad o un derecho con otros, se habrá de dar preferencia a la libertad o al derecho que comprometen a un valor o un bien de índole superior” (German J. Bidart Campos, 1988, pág. 141).

Así también manifiesta “Las libertades en controversia, que da prioridad a la de rango axiológico superior y mantiene el equilibrio de la libertad, para que el ejercicio de una nos descompense a otra u otras. (German J. Bidart Campos, 1988, pág. 142).

También el reconocido constitucionalista define el objeto de la tutela antidiscriminatoria como el de “eliminar discriminación arbitraria entre las personas” es así como reconoce la no discriminación en tanto manifestación del principio de igualdad “importa un grado suficiente de razonabilidad y de justicia en el trato que se depara a los hombres”

Es este sentido explica Suárez Carina “La Constitución Nacional asume el carácter de una norma jurídica que, en cuanto reconoce derechos, los hace para que estos resulten efectivos y no ilusorios, sobre todo cuando se encuentra en debate un derecho humano” (Suarez Carina V. 2013, pág. 191)

Así También Rodríguez Mancini en su entender que “...el daño de que pudiera ser víctima como consecuencia de la discriminación (...) se concreta básicamente en la pérdida del empleo. Si el trabajador acredita un daño mayor por este mismo incumplimiento, la indemnización tarifada cubre por definición (en cuanto es una definición tarifada) todo el daño derivado de la disolución del contrato.” (Rodríguez Mancini Jorge. 2007, pág. 258)

La discriminación arbitraria viola un derecho personalísimo y humano, como lo es el derecho de igualdad, protegido por las convenciones internacionales. Distintas normas tanto nacionales como internacionales garantizan la igualdad de trato y prohíben efectuar discriminación por cualquier causa.

En lo que hace a la discriminación, debemos tener presente que el Convenio Nro. 111 de la OIT la definió como “cualquier distinción o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular la igualdad de oportunidades o de trato.”

Sin perjuicio de toda la normativa internacional el Art. 14 bis de nuestra Carta Magna viene a reforzar la protección laboral, prescribiendo expresamente que el trabajo

en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador, entre otros derechos, condiciones dignas y equitativas de labor.

Por otro lado, el art. 16, CN consagra el principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la "igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones".

También nuestro derecho infraconstitucional La ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 modif. por ley 21.297) se ocupa de la no discriminación así en el art. 17 consagra la prohibición de discriminar a los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Liminalmente importa destacar que, se sigue la línea trazada por la Máxima Autoridad Judicial Nacional in re “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal” ²(...). De manera tal que, ante indicios de discriminación, invocados por el laborante, se traslada la carga de la prueba a la contraria, es decir que, en el caso de marras, es el empleador quien debe acreditar la inexistencia de dicho motivo para despedir.

Así en autos Varela José Gilberto el 4 de agosto del 2018³, la Corte anuló el fallo del más alto tribunal de Catamarca que confirmó instancias inferiores y negó el pedido de reinstalación del trabajador despedido discriminatorio, por considerar que no estaba bien valorada la prueba de la parte actora y que la demandada no había probado sus dichos.

Por otro lado “En conclusión se comprueban los dos requisitos que se han considerado configuran un acto discriminatorio: "a) un elemento objetivo, consistente en prodigar una desigualdad en el trato, o como dice el Convenio 111 (de la OIT) un acto de distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato y b) un elemento subjetivo, ...la motivación del discriminador... que se inspire en razones de sexo, raza, etcétera, o eventualmente en alguna otra causal no mencionada en la lista, siempre que tenga aptitud para ser juzgada como un móvil discriminatorio" (cfr. Elías, Jorge en "La onda expansiva del despido discriminatorio" RDL, 2008-2, p. 86).”

5- Postura de la autora

Si bien en el caso planteado la decisión de la Cámara de Apelaciones Sala III de la ciudad de Neuquén, analiza correctamente las pruebas aportadas e indicios en los que

² Fallo 334:1387

³ Fallo 341:1106

se funda la ilicitud del acto, en virtud de los principios y reglas delineados según los estándares de la CSJN, evalúa si existe situación discriminatoria, por lo tanto, pesa sobre el empleador demostrar la falta total de relación entre la actividad gremial que intentaba el accionante y la decisión extintiva. El juez al momento de sentenciar hace aplicación criteriosa de la doctrina de la carga probatoria dinámica, es altamente importante que se tengan en cuenta los indicios que puedan conducir a los hechos que se pretende acreditar, los cuales son indicadores, en el marco de pequeñas acciones, que orienten a los hechos sometidos a prueba.

A pesar de ello no quiere decir que se tenga por acreditado el acto discriminatorio, si no que se da pie a la inversión de la carga de la prueba, siendo el empleador quien deberá probar que su acción se encontró en una justa causa.

Si bien el sistema de protección contra el despido discriminatorio viene a suplir según mi punto de vista la deficiente tutela del régimen de la Ley de contrato de trabajo que no sanciona el acto discriminatorio, encargándose simplemente de prohibirlo, y que si bien en la actualidad se encuentra ampliamente aprobado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia la implementación de la Ley Antidiscriminación en el fuero laboral, es común encontrar en los fallos de los Tribunales laborales, tanto Provinciales como Nacionales, una suerte de solución intermedia que consiste en aplicar por analogía al acto discriminatorio la sanción prevista y que supone el agravamiento de la indemnización prevista en el art. 245 LCT.

Que, si bien considero que resulta necesario un replanteo de la tutela jurídica de la igualdad, alertando que su reconocimiento constitucional prohíbe no solo la discriminación, sino también aquellas leyes que crean o propagan estructuras generalizadas de sometimiento.

Ahora bien, la Constitución Nacional en su art. 16, reconoce a la igualdad de todos los ciudadanos como garantía individual frente a la ley. Esto significa que lo presenta como el fundamento del reproche que el ordenamiento jurídico determina a los fines de evitar la discriminación en términos generales dentro de la comunidad en la cual nos desarrollamos.

En definitiva, la desigualdad como flagelo imperante en la sociedad exige un abordaje que no se agota únicamente desde la mirada jurídica. Sin embargo, si tenemos en cuenta que la suerte de un litigio depende de los argumentos y elementos de prueba que den veracidad al relato de los hechos, orientar en la distribución e inversión de la carga de la prueba en los casos en que intervienen grupos vulnerables en búsqueda de un

total reconocimiento al derecho a la igualdad, en relación con otros derechos fundamentales, el proceso que se adapta a estas necesidades contribuye indiscutiblemente a evitar la discriminación, mediante la confección de sentencias judiciales que avizoren las consecuencias prácticas de sus decisiones.

De este modo, se funda en la actualidad una visión de la igualdad como no sometimiento, que obliga a reformular el papel de los tribunales y sus posibles respuestas cuando, en ejercicio de su facultad de proteger la igualdad ante la ley como derecho constitucional-

6.- Conclusión.

En este trabajo de análisis del fallo “Muñoz Nelson Alejandro C/ Texey SRL S/Despido y cobro de haberes, Expte N.º 506906/2015”, en el que interviene la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Neuquén, quien examina la causa y confirma la decisión del juez de grado inferior, encuentra acreditado que el trabajador fue despedido en el marco de una actitud discriminatoria por haber integrado el grupo de trabajadores que dio inicio a la formación de un nuevo sindicato, habiendo cotejado la situación generada entre el actor y el demandado y habiendo indagado en las pruebas aportadas encuentra suficientes indicios para encuadrar en las prescripciones de la ley 23.592.

Se analizan y se toma como referencia la jurisprudencia que resulta relevante precedente en materia de carga probatoria para el ámbito de la justicia del trabajo en los casos en los que se discuta la existencia de una conducta discriminatoria.

Se observa los indicios graves, precisos y razonables de carácter objetivo en los que se funda la ilicitud del acto, a la luz de los principios y reglas delineados según los estándares de la CSJN

Es así como se resuelve el problema axiológico que se le presenta y reglamenta las consecuencias que trae aparejada la comisión de actos discriminatorios garantizando una tutela efectiva de los principios generales del trabajo.

7.- Referencias Bibliografía.

7.1 Doctrina:

Ackerman, M.E. (2008) El Convenio N.º 111 de la O.I.T., relativo a la discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, y la Negociación Colectiva. Discriminación y Violencia Laboral – I. Revista de Derecho Laboral, Rubinzal – Culzoni, Tomo Dos (2), 9-25

Alchourron Carlos E., Bulygin Eugenio, Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales

Bidart Campos, Germán J., Tratado elemental de derecho constitucional argentino, Ed. Ediar, Bs. As., 1988, pág. 211.

Bidart Campos, German, Manual de la Constitución Reformada. Ediar, Bs. As. 2000. T.I, pág. 529.

Bidart Campos, German J. Los equilibrios de la libertad pág. 141, 142, Taller grafico Rodolfo F. Stang Bs. As 1988.

Dworkin, R., (2004). Los Derechos en Serio. Madrid, Ed. Ariel

Grisolía Julio A. Summa Laboral- Tomo II, Editorial Abeledo Perrot, pág.1511-1513.

Karpiuk Héctor H. Discriminación y Despido en el Ámbito Laboral. 2011, David Grinberg, libros jurídicos

Machado J, Arese C, Ackerman M., Maza M., Pinto Varela S. y Guirado D., Revista del Derecho Laboral- Actualidad- Editorial Rubinzal- Culzoni 2022-1, pág. 109-112

Peyrano Jorge W, Silvia L. Esparza, Ana Clara Pauletti, Ángel Fermín Garrote, Elementos de derecho probatorio- Editorial Rubinzal- Culzoni, Bs As. 2017, pág. 21, 44, 424

Rodríguez Mancini, Jorge- Derechos Fundamentales y relaciones laborales, Astrea, Bs. As. 2007, pág. .258

Suarez, Carina Vanesa, el despido, García Alonso, Bs. As. 2013, pág. 191

7.2 Jurisprudencia:

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina (15 de noviembre de 2011) “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de abogados de la Capital Federal” Fallo: 334:1387

Corte Suprema de Justicia de la Nación (06 de febrero de 2018) “Farell, Ricardo D. c/ Libertad S.A s/ despido” Fallo 341:29

Corte Suprema de Justicia de la Nación (04 de septiembre de 2018) “Varela, José Gilberto c/ Disco s/ amparo sindical”, Fallos:341:1106

Cámara de Apelaciones de Neuquén, Sala III, (28 de febrero de 2019) “Sobarzo Santiago Bernabé c/ Junker S.R.L s/ Despido por causas genéricas.

7.3 Legislación:

Constitución Nacional Argentina 1994- 1era Ed. Buenos Aires-Infojus 2013

Ley 20.744 art. 17. Ley de contrato de trabajo y modif. Honorable Congreso de la Nación. - 05-sep-1974

Ley 23.592 art. 1. Medidas contra actos discriminatorios, Honorable Congreso de la Nación Argentina - 03-ago-1988

Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) - Convenio N° 111.-

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111