



**PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y EL DERECHO A LA ESTABILIDAD COMO LINEAMIENTOS DE PROTECCION CONTRA EL DESPIDO DISCRIMINATORIO**

**Corte Suprema de Justicia de la Nación (2018): Recurso de hecho. Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical.**

**Martín Alejandro García**

**DNI: 41.487.284**

**Legajo: VABG70456**

**Fecha de entrega: 13/11/2022**

**Materia: Seminario Final de Abogacía**

**Módulo 4: Entregable N° 4**

**Profesora: MIRNA LOZANO BOSCH**

**Sumario:** I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica. Historia procesal y descripción del Tribunal. III. La *ratio decidendi* en la sentencia. IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Lista bibliográfica: i. Doctrina. ii. Legislación. iii. Jurisprudencia. iv. Otras fuentes.

## **I. Introducción**

En la presente nota a fallo se analizará el decisorio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los autos caratulados “Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, de fecha 04 de septiembre de 2018.

El fallo en cuestión ostenta gran relevancia jurídica, ya que marca una parcial incertidumbre sobre los derechos de los trabajadores y, a su vez, destaca desde un punto de vista optimista que ratifica la carga dinámica de la prueba en materia de no discriminación conforme lo expuesto en el precedente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (“Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 2011), en donde entendió que quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar *prima facie* o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca y que la ejercía de modo regular. También consolida el fallo “Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” de Corte Suprema de Justicia de la Nación (2010), donde sus efectos jurídicos alcanzan a los casos que tengan fundamento en el art. 47 de la Ley 23.551, por lo que será nulo todo despido logrando así una mayor protección de los derechos laborales.

De igual modo, el fallo en seleccionado se vulneran las protecciones del trabajador puesto que su despido obedeció a una represalia por activismo sindical, por lo que se convierte en despido discriminatorio. En suma, su relevancia en la comunidad jurídica, en la sociedad y especialmente en los trabajadores encuentra fundamento al visibilizar como sus derechos se ven en pugna frente a una ampliación injustificada de los derechos de los empleadores.

En línea con lo presentado anteriormente vale decir que la Legislación laboral hizo su irrupción en Argentina con medidas protectoras, la primera normativa registrada

en el país fue la Ley N° 4.661 en el año 1905. En la misma se estableció el descanso dominical, su autoría le corresponde al contexto de lucha social y Joaquín V. González. Es dable mencionar que su irrupción en el orbe jurídico y social se originó en la Provincia de Buenos Aires y seguidamente extendió su aplicación a otras provincias del país.

Del párrafo anterior surge la importancia del principio de progresividad según Cafferata (2017) este principio actúa como una válvula de seguridad en el sistema, evitando que se retroceda en los logros de protección alcanzados. Esto impide volver a condiciones de desposesión legitimada de épocas pasadas y hace que los actos individuales y las normas generales que no respeten estos logros sean considerados ilegítimos.

Respecto al problema jurídico que será objeto de estudio en la presente nota a fallo, es el problema axiológico, siguiendo a Dworkin (2004) el mismo se desencadena cuando entran en conflicto principios constitucionales que fijan derechos fundamentales para los ciudadanos. Respecto a ello, sostiene que para lograr una clara discrecionalidad por parte de los jueces al justificar sus decisiones, tendrán que acudir a principios que no tienen un orden de prelación fijado, en virtud de su naturaleza dinámica, por lo que los juzgadores ante los casos difíciles deberán optar por el principio que sea más idóneo al caso en concreto.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica. Historia procesal y descripción del Tribunal**

En el fallo bajo análisis, el actor promovió una demanda pidiendo la nulidad de su despido conforme al art. 43 de la Constitución Nacional, art. 47 de la ley 23.551 y Convenios 87 y 98 OIT contra Disco S.A., él contaba con diez años de antigüedad y fue destacado como el mejor trabajador por la empresa, aunque esto no fue un inconveniente para que la demandada lo suspendiera el 19 de abril de 2005 por impuntualidades y posteriormente lo despidiera por su conducta agravante el 25 de abril del mismo año, encubriendo al mismo por motivos sindicales.

El dependiente vio alterado su estado cuando comenzó a reclamar sus derechos sindicales en reiteradas oportunidades al Ministerio de Trabajo de la Nación, a la Dirección de inspección Laboral y al gremio para que le ordenara a la patronal que

autorice el llamamiento a elección de delegados obreros e instó a sus compañeros a que designaran delegados.

Además, cabe destacar que la empresa llevaba cinco años de actividad sin representantes gremiales teniendo a más de ciento setenta dependientes en la sucursal de Av. Belgrano 960 de la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca.

El Juzgado del Trabajo de 1ra Nominación de San Fernando Del Valle de Catamarca interviniente en el conflicto hizo lugar a las pretensiones del accionante en el escrito de inicio solicitando la nulidad del despido discriminatorio, puesto que consideró acreditada la afiliación del actor en la entidad sindical y las gestiones requiriendo la convocatoria a elección de delegados obreros. Es importante agregar que, el juez de primera instancia declaró a la demandada en rebeldía y esto implicó un reconocimiento tácito, por lo que la sentencia de primera instancia fue apelada por esta.

La Cámara de Apelación en lo Civil y Comercial de Minas y de Trabajo de Segunda Nominación en la Sentencia N° 57/07 rechazó el decisorio de primera instancia. La cámara desestimó los agravios que estaban relacionados con la declaración de rebeldía y expresó que la ley 23.551 sólo dispone la reinstalación de los representantes gremiales mas no del activista, ante esto la actora interpone recurso ante la Corte provincial. La Corte Suprema de la provincia de Catamarca confirma la sentencia de la Cámara que había rechazado la nulidad de despido y la consecuente reinstalación al puesto de trabajo del recurrente.

En este orden de ideas, la Corte Suprema de la provincia de Catamarca acabo por destacar con suma relevancia que el recurrente no había logrado probar que actuaba como representante gremial de hecho y que esta actividad haya sido conocida plenamente por la empleadora, tampoco los dependientes que decía representar lo reconocían como colaborador gremial. Asimismo, expresó que la interpretación efectuada por la Cámara fue una interpretación posible de la ley 23.551.

Contra la decisión del máximo tribunal provincial el actor interpone recurso extraordinario y su rechazo dio lugar al recurso de queja frente a la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Aquí el recurrente alega que el *a quo* resolvió arbitrariamente, prescindiendo de las leyes 23.551 y 23592, y apartándose de las constancias probatorias

que demostraban su actividad sindical. Finalmente, la Corte Suprema sentencia en favor de la actora revocando la sentencia apelada, entendiendo que el actor acreditó los presupuestos para considerar que la empleadora incurrió en despido discriminatorio.

### **III. La *ratio decidendi* en la sentencia**

En la presente causa se discute si ha existido un despido motivado por razones sindicales o fundado en una opinión gremial conforme la Ley 23.551 y la Ley 23.592 respectivamente.

Los magistrados de la Corte, Maqueda - Highton de Nolasco - Rosatti (según su voto) – Rosenkrantz, exponen los argumentos, concluyendo hacer lugar a la queja de Varela, revocaron la sentencia del máximo tribunal provincial, resaltando que el *a quo*, arbitrariamente, omitió ponderar los elementos probatorios que acreditaban la verosimilitud de que el despido de Varela se ajustó a su actividad sindical.

En el cons 9, de Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Carlos Fernando Rosenkrantz, los magistrados hicieron alusión a lo determinado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (“Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 2011), donde se entendió que quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar *prima facie* o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca y que la ejercía de modo regular. No cualquier actividad u opinión en el ámbito laboral es de carácter sindical o gremial, por lo que se considera fehacientemente acreditada la discriminación con la documentación de fs. 248/253 y 277/285 que expone la presentación hecha por la actora ante autoridad administrativa laboral, que fue acogida favorablemente, para las elecciones de delegados de personal. En tal sentido es válido afirmar que Varela se encuentra protegido por Ley 23.551 y Ley 23.592.

Es dable mencionar que en los argumentos del señor magistrado Horacio Rosatti se hace especial énfasis en los derechos fundamentales de los trabajadores en relación con el despido discriminatorio. Así, advierte que los requisitos esenciales de la libertad sindical, el derecho de reunión, de opinión y expresión detallados por diversos pactos internacionales reconocidos constitucionalmente. Concluye el magistrado exponiendo que, un individuo no goza del pleno ejercicio del derecho a la libertad de asociación y la

libertad sindical, si esta potestad es inexistente o se encuentra reducida de tal forma que no se pueda poner en práctica.

Con arreglo de los fundamentos vertidos por los magistrados de la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvieron hacer lugar a las pretensiones del actor. El tribunal destacó que quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar *prima facie* o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca y que la ejercía de modo regular y que dicha premisa fue acreditada en el caso porque el Ministerio de Trabajo de la Nación había acogido favorablemente el pedido del actor para que se convocara a elecciones de delegados.

#### **IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial**

Resulta importante dentro del fallo bajo estudio, analizar con especial énfasis las nociones trascendentales, tales como el principio de progresividad y el principio de no discriminación, que serán atendidas a continuación como una protección del trabajador ante el despido discriminatorio.

Se entiende al principio de progresividad según Grisolia (2019), como aquel que impone un deber a cada Estado, ante cualquier alteración en la legislación laboral, de ampliar el nivel de tutela jurídica sobre los derechos de los trabajadores. Establece que estarán sujetos bajo pena de nulidad actos que lesionen estos derechos, debido a que una vez adquiridos se tornan obligatorios e inderogables. Agrega Grisolia que Argentina al ser uno de los estados contratantes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el artículo 2.1 se obliga positivamente a adoptar progresiva y gradualmente los derechos reconocidos por este pacto. Del mismo modo, el principio de progresividad está reconocido por la Convención Americana de Derechos Humanos artículo 26 en materia de derechos económicos y sociales.

De aquí se desprende un marcado e irrenunciable sentido de protección del trabajador y su inalienable derecho al mejoramiento de su calidad laboral asumido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (fallo “Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Aquino Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A.”,2004) actualizó la doctrina de la Corte asumiendo el principio de progresividad apoyándose en el artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional, y tratados de derechos humanos y sociales. Además, citó los antecedentes del derecho comparado de las resoluciones de la Corte de

Arbitraje Belga, el Tribunal Constitucional de Portugal y el Consejo Constitucional Francés.

Es preciso tener en cuenta lo dicho por Novoa (2019) y conceptualizar lingüísticamente la acción de discriminar entendida por la RAE como

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: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., *Discriminar*, 2022).

En suma, el principio mencionado encuentra numerosas fuentes en el derecho positivo argentino que lo definen con demasiada claridad y que lo regulan, entre los cuales se encuentran el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo 12 (1958); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976), en su art. 2.1 donde se establece que los Estados deben comprometerse a respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión y en su art. 3 el cual expresa que se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

A nivel nacional podremos agregar al análisis que permita configurar el Principio de no discriminación, consagrado en nuestra Constitución Nacional en los artículos 14 *bis* y 16, donde se encuentran los principios de igual remuneración por igual tarea y el principio de igualdad ante la ley. En consecuencia, el artículo 1° de la Ley N° 23.592 referida a Actos Discriminatorios que adopta medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

En base a lo mencionado *ut supra*, resulta preciso traer a colación lo expuesto por Novoa (2019), el estado nacional es quien debe establecer y velar por su aplicación, entendiendo que en la normativa de antidiscriminación tiene una finalidad *pro homine* de la que surge la imperiosa celeridad de eliminar toda forma de acto discriminatorio.

La progresividad del fallo es tajante al seguir la doctrina sentada en materia de la carga probatoria sobre despido discriminatorio en la causa “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2021) donde se considera probada si el empleado demuestra verosímilmente que la medida fue discriminatoria, de este modo la carga recaerá sobre el empleador la prueba de que el acto respondía a motivos discriminatorios. En relación con ello, surge del precedente Recurso de hecho deducido por la actora en la causa “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ Amparo” (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2014.) la Corte manifiesta que la naturaleza a la que obedece la “discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja” y ello se relaciona con la doctrina expuesta en el precedente “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2011) que la discriminación es una acción o una actividad más presunta que patente, y difícil de demostrar tanto más cuanto que la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación”.

## **V. Postura del autor**

En el caso Varela, José Gilberto vs. Disco S.A. s. Amparo sindical. Recurso de hecho, la Corte Suprema de Justicia de la Nación falla ambiguamente, es decir que la corte es parcialmente progresiva en el fallo ponderando de igual forma la Ley 23.551 y la Ley 23.592, en cuanto a la tutela el derecho a la libertad sindical y un requisito indispensable de esta como el derecho a la libertad de opinión entendida como un derecho fundamental del trabajador, reiteró la obligación que tiene el estado de garantizar la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical.

De esta forma, el fallo, tiene en cuenta al actor Varela protegido por ambas leyes, aunque no tuviera un cargo sindical, debido a que Varela estaba ejerciendo derechos sindicales de modo regular que están contemplados en el art. 4 de la Ley 23.551.

La ambigüedad del fallo se encuentra en la regresividad de los considerandos 9° del voto de los tres jueces que sostienen que “nuestro régimen constitucional y laboral no ha vedado el despido sin causa y, por lo tanto, el empleador puede rescindir el vínculo

laboral sin justificación alguna” y 15° del ministro Rosatti adiciona que “el ejercicio de la libertad de contratación del empleador, constitucionalmente reconocida, de la que deriva la posibilidad de despedir”. De esta forma la Corte al dar entidad a la posibilidad de despedir del que aparentemente gozan los empleadores, sin respaldarlo con fuentes o sustento constitucional, entra en clara colisión con los derechos de los trabajadores, puesto que esta posibilidad de despedir sin justificación no es más que un despido arbitrario.

Para continuar con lo antes dicho es menester agregar el comentario de Duarte (2014) en el que menciona una afirmación de Justo Lopez olvidada por los operadores del derecho laboral, así señala el jurista que la subsistencia del derecho del trabajo significa la limitación absoluta del sujeto económicamente-jurídico y, a su vez, la subsistencia de garantías sociales en nuestra constitución nos permitirá sostener la estabilidad del trabajador en el empleo. Además, agregó que Justo López entendía que no es inconstitucional un derecho a la estabilidad.

No está de más expresar que la el Cimero tribunal falló sin considerar los derechos fundamentales de los trabajadores que también se encuentran reconocidos en jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “Lagos del Campo c/Perú” (2017), donde expone que la estabilidad laboral consiste en respetar este derecho garantizando la protección del trabajador toda vez que se despida a un trabajador sea bajo causas justificadas, es decir que el empleador deberá acreditar sus razones para que el trabajador pueda recurrir esta decisión ante las autoridades para que sean verificadas.

No hay lugar a dudas que este fallo se encuentra en una clara ambigüedad axiológica, puesto que realiza una espléndida ampliación de derechos de los trabajadores y al unísono colisiona derechos fundamentales de los trabajadores que significan un retroceso en el amparo de sus derechos.

## **VI. Conclusión**

Este fallo parcialmente ambiguo resulta relevante respecto a los derechos fundamentales involucrados. De haberse evitado el conflicto axiológico tomando en consideración al principio de progresividad, este fallo no sólo seguiría de forma correcta

la doctrina sentada por la Corte, sino que además no afectaría los derechos de los trabajadores en futuros conflictos, así esta sentencia no representa una significativa involución sumiendo los derechos protectorios del trabajador en un oscuro devenir puesto que tutela de forma maravillosa el derecho a la libertad sindical y la libertad de opinión de los trabajadores, resguardando sus derechos colectivos.

De lo antes expuesto se desprende un comentario de Duarte (2014), donde menciona a Ermida Uriarte, quien opina que la estabilidad laboral no sólo genera derechos para los trabajadores, sino que también les permite ejercerlos con eficacia, concluyendo que reafirmar la estabilidad es reafirmar el derecho laboral. A su vez, entiende que es un importante criterio, entre otros aspectos relevantes, que incluye una adecuada protección la protección frente al despido arbitrario.

Los operadores jurídicos no deberán perder de vista el objetivo de mejoramiento de calidad de vida del trabajador y su familia, y la obligación del Estado de proteger los derechos humanos. De esta nota a fallo sobresalen preceptos que pueden servir para hacer efectivo el derecho al trabajo y el rechazo a toda medida discriminatoria.

## VII. Lista Bibliográfica

### i. Doctrina

Cafferata, Juan C. (2017). *El principio de progresividad*. Abogados.com.ar. Recuperado de <https://abogados.com.ar/el-principio-de-progresividad/20027>

Duarte D. (2014). *La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el empleo*. *Revista Derecho del Trabajo*, Año III, N° 8, 23-84. [http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/revistas/LABORAL\\_08.pdf](http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/revistas/LABORAL_08.pdf)

Dworkin, D. (1989). *Los derechos en Serio*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/09/Descargue-en-PDF-Los-derechos-en-serio-de-Ronald-Dworkin-LP.pdf>

Grisolia, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Abeledo Perrot. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/26996.pdf>

Novoa G. (2019). Despido, despido discriminatorio y despido represalia: el bueno, el malo y el feo, o lo mismo, lo distinto y lo ajeno. *Revista de Derecho Laboral*, 1, 23-48, [www.rubinzaonline.com.ar](http://www.rubinzaonline.com.ar)

### ii. Legislación

Ley N° 24.430 de 1994. 03/01/1995. *Constitución de la Nación Argentina*. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley 23.551 de 1988. 14/04/1988. *Asociaciones sindicales*. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/norma.htm>

Ley 23.592 de 1988. 23/08/1988. *Actos discriminatorios*. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

### iii. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación. 07/12/2010. “*Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo*”. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf>

Corte Interamericana De Derechos Humanos. 31/08/2017. *Caso Lagos Del Campo Vs. Perú*. Recuperado de [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)

Corte Suprema de Justicia de la Nación. 15/11/2011. “*Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo*”. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. 20/05/2014. “*Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ Amparo*”. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. 21/09/2004. “*Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Aquino Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A.*”. <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-aquino-isacio-cargo-servicios-industriales-sa-accidentes-ley-9688-fa04000197-2004-09-21/123456789-791-0004-0ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. 04/09/2018. “*Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical*”. <https://www.cij.gov.ar/nota-31742-La-Corte-Suprema-resolvi--que-para-despedir-a-un-trabajador-que-hace-reclamos-gremiales-en-favor-de-sus-compa-eros-la-empresa-debe-demostrar-que-el-despido-no-es-una-represalia-por-ese-activismo-sindical.html>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. 08/04/2021. “*Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo*”. <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-parte-demandada-causa-fontana-edith-fabiana-cibie-argentina-sa-juicio-sumarisimo-fa21000052-2021-04-08/123456789-250-0001-2ots-eupmocsollaf>

#### iv. Otras fuentes

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> ed., *Discriminar*. < <https://dle.rae.es/discriminar> > [2022].