



Seminario Final

Alumno: Maximiliano Miguel Montaña

Legajo: VABG80081

DNI: 34184223

Tutor: Nicolás Grappasonno

Entregable III

El tema seleccionado. derechos sociales, económicos y culturales (DESC)

fallo seleccionado CSJN (07/12/23) “Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A. s/ procedimiento sumario - acción de reinstalación”

Sumario: 1 Introducción 2 Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal 3 Análisis de la ratio decidendi en la sentencia 4 La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales 5 La postura del autor 6 Conclusión 7 Fuentes consultadas

1 Introducción

Se tomará como objeto de análisis los fallos 346:1489 caratulados “Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A. s/ procedimiento sumario - acción de reinstalación”¹ firmado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación el 7 de diciembre de 2023. El mismo se yergue como un precedente de gran relevancia en materia de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), especialmente en lo relativo a la protección contra la discriminación laboral y la tutela de la libertad sindical.

La sentencia bajo estudio se convierte en un importante precedente por cuanto define concretamente la protección constitucional de la actividad gremial no se limita únicamente a quienes detentan formalmente un cargo representativo, sino que se extiende también a aquellos trabajadores que desempeñan de hecho un rol de liderazgo o portavocía de sus compañeros, aun cuando no hayan sido investidos oficialmente como delegados o dirigentes sindicales.

Es decir, el fallo adopta una concepción amplia y funcional de la tutela de la libertad sindical consagrada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional² y en diversos tratados internacionales de derechos humanos que gozan de jerarquía constitucional, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8)³ y el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de

¹ CSJN, 07/12/23, "Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A. s/ procedimiento sumario - acción de reinstalación", Fallos 346:1489. ←

² Artículo 14 bis, tercer párrafo, Constitución Nacional

³ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 (Ley 23.313).

sindicación⁴, fijando plena aplicabilidad de la ley 23.592⁵ que penaliza los actos discriminatorios⁵, y en particular de su artículo 1º, que considera especialmente los actos u omisiones determinados por motivos gremiales lo que busca resguardar la actividad gremial en sí misma, más allá de las formalidades o investiduras oficiales. De este modo, extiende el manto protector antidiscriminatorio a todo trabajador que ejerza en los hechos una función de representación de sus pares y sufra represalias por parte del empleador a raíz de esa actividad.

Se observa en la presente causa, un problema jurídico de prueba. Según Ferrer Beltrán (2007)⁶, éste radica en determinar qué proposiciones fácticas pueden considerarse confirmadas en un proceso judicial, estableciendo cuándo los elementos probatorios aportados resultan suficientes para tener por acreditada la verdad o falsedad de los enunciados sobre los hechos relevantes del caso. Para este autor, el estándar de prueba constituye el instrumento fundamental para distribuir de manera racional el riesgo de error al momento de dar por probados ciertos hechos en una sentencia, fijando el umbral de corroboración que debe alcanzar una hipótesis fáctica.

Analizando el caso "Salguero"⁷ desde esta óptica, puede afirmarse que la cuestión central que plantea el fallo gira en torno a qué elementos probatorios y con qué grado de convicción deben concurrir para tener por acreditada la hipótesis de que el despido obedeció a un móvil discriminatorio. En ese marco, la sentencia establece un estándar probatorio específico que modula las cargas de la prueba, requiriendo al trabajador la acreditación "verosímil" de indicios de discriminación para luego trasladar al empleador la carga de aportar elementos que sustenten una hipótesis alternativa.

2 Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

Tal como emerge de autos, el Sr. Manuel Domingo Salguero accionó contra la empresa Telecom Argentina S.A., alegando que su despido encubrió un acto discriminatorio

⁴ Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948 (Ley 14.932).

⁵ Ley 23.592 de Actos Discriminatorios, sancionada el 3 de agosto de 1988 (B.O. 05/09/1988). ↵

⁶ Ferrer Beltrán, J. (2007). La valoración racional de la prueba. Madrid: Marcial Pons

⁷ CSJN, 07/12/23, "Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A. s/ procedimiento sumario - acción de reinstalación", Fallos 346:1489.

motivado por su actividad sindical, en vulneración de las garantías constitucionales de libertad sindical y no discriminación.

Surge de la causa que el accionante se desempeñaba en la sede cordobesa de la empresa, donde contaba con una antigüedad de más de 30 años sin registrar sanción disciplinaria alguna. Así, a partir de la acefalía de la representación gremial en el ámbito de la demandada por la ausencia de delegados del Sindicato de Obreros y Empleados Telefónicos de Córdoba (SOETC), desde el año 2007, el actor ejercía el rol de delegado de hecho en representación de sus compañeros de trabajo. En ese carácter, junto a otros dependientes, impulsó ante la autoridad administrativa laboral el llamado a elecciones de delegados del SOETC, con la intención de postularse como candidato. Estas gestiones fueron fehacientemente notificadas a la empleadora.

En forma coetánea a estas tratativas gremiales, la demandada dispuso en forma unilateral el traslado del accionante a la provincia de Salta, a una distancia de casi 900 km de su lugar de residencia en la ciudad de Córdoba, donde convivía con su grupo familiar. La empresa fundó esta decisión en la facultad prevista en el art. 37 del Convenio Colectivo de Trabajo 201/92⁸. El actor rechazó el cambio de lugar de tareas invocando su situación familiar y el proceso de normalización de la representación gremial en el que estaba involucrado, que requería su participación en la sede cordobesa. Ante su negativa a presentarse a trabajar en el nuevo destino asignado, la empleadora procedió a despedirlo.

El trabajador interpuso una acción sumarísima de reinstalación, invocando que la ruptura del vínculo laboral encubría un móvil discriminatorio antisindical. El tribunal de grado acogió la pretensión, al considerar acreditada la actividad gremial desplegada y

⁸El art. 37 del Convenio Colectivo de Trabajo 201/92 establece: Cuando por necesidades del servicio un trabajador sea trasladado a una localidad distante a más de 40 Km de su domicilio, será notificado con 15 días de anticipación. Cuando el traslado implique el cambio de domicilio personal del trabajador, éste percibirá como compensación en forma anticipada los gastos que origine su traslado, el de los familiares a su cargo que habiten con él, el transporte de sus muebles y equipaje para lo cual deberá presentar posteriormente los comprobantes de tales gastos.

También se le reconocerá treinta (30) días del viático pactado en el artículo 51, no remunerativo y no sujeto a rendición.

Cuando el traslado sea a solicitud del trabajador se le podrá otorgar a su requerimiento, un préstamo para solventar los gastos correspondientes al mismo, previa justificación de presupuesto y posterior presentación de comprobante de gastos.

evaluar que se configuraban indicios de discriminación en los términos de la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los precedentes "Pellicori"⁹ y "Varela"¹⁰.

Apelado el decisorio por la demandada, la alzada laboral provincial revocó lo resuelto. Si bien coincidió en tener por probado el activismo sindical del actor, juzgó que la empresa había aportado elementos que demostraban que el traslado y ulterior despido obedecieron a razones objetivas de reorganización empresarial, ajenas a todo propósito persecutorio.

Contra dicho pronunciamiento, el accionante dedujo recurso extraordinario federal que, denegado, dio origen a la queja en examen. El dictamen del Procurador General propicia que la Corte Suprema de Justicia de la Nación acoja la queja interpuesta por el actor, declare procedente el recurso extraordinario federal, revoque la sentencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba y reenvíe las actuaciones al tribunal de origen, por considerar que la demandada no logró acreditar que el despido del trabajador obedeciera a motivos ajenos a su actividad sindical, conforme las pautas probatorias establecidas por el Máximo Tribunal para casos de discriminación laboral.

3 Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

Es a partir de los argumentos vertidos por parte del Procurador, Dr. Abramovich que los magistrados Rosatti, Rosenkrantz y Maqueda resuelven el problema jurídico de prueba.

El Procurador sostiene que, según la doctrina sentada por la Corte Suprema en los casos "Pellicori" y "Varela", cuando se invoca un despido discriminatorio, es suficiente que el trabajador acredite de modo verosímil que el despido obedeció a un motivo discriminatorio, en cuyo caso corresponde al empleador probar que el mismo respondió a un móvil objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Aplicando ese estándar al caso, el Procurador considera que se encuentra acreditado que el actor realizaba una notoria actividad gremial conocida por la empresa, gestionando ante el sindicato y la autoridad laboral el llamado a elecciones de delegados, con intención

⁹ CSJN, "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo", 15/11/2011, Fallos 334:1387.

¹⁰ CSJN, "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical", 04/09/2018, Fallos: 341:1106

de postularse a dicho cargo. Ello surge de las declaraciones testimoniales y actuaciones administrativas analizadas por la cámara laboral.

Por lo tanto, se configuró la presunción de despido discriminatorio que la demandada debía desvirtuar. Sin embargo, a criterio del Procurador, la empresa no logró acreditar un motivo ajeno a la discriminación sindical.

En ese sentido, destaca que el despido se fundó en la negativa del actor a aceptar el traslado a una ciudad lejana (Salta), dispuesto unilateralmente por la empresa de modo intempestivo luego de 31 años de trabajo en Córdoba sin sanciones, justo cuando tomó conocimiento de que el actor impulsaba elecciones gremiales y se postularía como delegado.

Agrega que dicho traslado compulsivo era contrario al proceder habitual de la empresa de cubrir vacantes en otras sedes por postulación voluntaria de los empleados. Además, el actor rechazó expresamente el traslado invocando motivos gremiales y familiares, sin que ello fuera contemplado por la empleadora.

Por lo tanto, concluye que el traslado configura un acto arbitrario que excede el razonable ejercicio de las facultades de organización empresarial, no se sustenta en necesidades funcionales y perjudica específicamente la actividad gremial del actor, por lo que no logra desvirtuar la presunción de discriminación.

En base a ello, el Procurador opina que el tribunal a quo no ponderó debidamente estos extremos e interpretó de modo incorrecto la normativa federal aplicable, por lo que corresponde revocar la sentencia y reenviar la causa a dicho tribunal para un nuevo pronunciamiento, concluyendo así con el problema de prueba.

4 La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El presente caso gira en torno a un despido presuntamente discriminatorio por motivos sindicales. Para resolver la controversia, se aplica la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios y se analizan diversos conceptos y figuras jurídicas.

En primer lugar, cabe mencionar que la Ley 23.592 prohíbe los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos como la raza, religión, nacionalidad,

ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos (art. 1). Asimismo, la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales establece una tutela especial para los representantes gremiales (art. 47 y ss.).

Tal como sostiene Agüero:

El derecho a no ser discriminado es un derecho fundamental atribuido con carácter general a todos los habitantes, que es ejercitado en el seno de una relación jurídica laboral por personas que, al propio tiempo son trabajadores y, por lo tanto, se convierte en un verdadero derecho laboral por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hace valer, en un derecho laboral fundamental inespecífico (2013, p. 55).

El despido discriminatorio por motivos sindicales, adiciona Ramos (2011) se configura cuando un empleador extingue el vínculo laboral debido a la actividad gremial legítima del trabajador. En estos casos, corresponde declarar la nulidad del despido y ordenar la reinstalación del empleado, ya que el acto rescisorio viola las garantías de libertad sindical y no discriminación consagradas en el ordenamiento jurídico. Esta solución encuentra fundamento en la ley 23.592, plenamente aplicable en el ámbito laboral, que busca hacer cesar y reparar los actos discriminatorios.

En relación a esto, Ferrada Bórquez y Díaz (2011) recuerdan que la naturaleza tuitiva del derecho laboral permite el amparo de los derechos fundamentales del trabajador contra el empleador, pero no por oposición de los derechos fundamentales de ambos, sino como una controversia específica entre las facultades legales del empleador y los derechos fundamentales de los trabajadores. Así, la controversia no se resolvería por la ponderación entre dos derechos fundamentales, sino como un análisis más complejo de las reglas específicas que regulan estas facultades y derechos en el ordenamiento jurídico.

Por su parte Orsini (2023), la libertad sindical es uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo que supera la concepción liberal individualista que prohibía la agremiación de los trabajadores. Este principio, entendido en sentido amplio, comprende el derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, negociar colectivamente y recurrir a medidas de acción directa, aunando así lo individual con lo colectivo como uno de los pilares del Estado Social.

La libertad sindical ha sido calificada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación como un principio arquitectónico y ha recibido similar importancia por parte de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el derecho argentino, este principio ha sido positivizado constitucionalmente tanto en el artículo 14 bis, que consagra el derecho a una "organización sindical libre y democrática", como en varios de los tratados incorporados al artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional..

Respecto a la carga probatoria en estos casos, la Corte Suprema estableció en el precedente "Pellicori" (2011) que cuando se invoca un despido discriminatorio, el trabajador debe aportar indicios que permitan presumir la existencia de discriminación, correspondiendo luego al empleador acreditar que el despido obedeció a un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Esta doctrina fue ratificada en "Sisnero" (2014) y "Varela" (2018).

La discriminación por razones sindicales, expone Ambesi (2021), refiere a aquellos actos o conductas que, motivados por la opinión gremial o actividad sindical de un trabajador, menoscaban o impiden el pleno ejercicio igualitario de sus derechos y garantías. Esto abarca un amplio espectro de manifestaciones de la actividad sindical y a los diversos sujetos que las realizan. En Argentina, esta problemática ha sido abordada principalmente desde dos sistemas jurídicos: la Ley 23551 de Asociaciones Sindicales y la Ley 23592 Antidiscriminatoria

En la práctica, la Ley Antidiscriminatoria ha ido ganando preeminencia por sobre el régimen específico de la Ley de Asociaciones Sindicales, debido a su mayor amplitud y flexibilidad para canalizar los reclamos por discriminación sindical. Esto se refleja en aspectos como una legitimación activa más extensa, un objeto de protección que incluye tanto la opinión como la acción gremial, la posibilidad de reinstalación ante despidos discriminatorios, y vías procesales más ágiles. Frente a ello, el sistema de la Ley 23551 ha evidenciado ciertas limitaciones funcionales para absorber las crecientes expectativas y manejar la incertidumbre de quienes buscan hacer cesar conductas antisindicales discriminatorias, concluye Ambesi (2021).

Para desvirtuar la presunción de discriminación, el empleador debe demostrar un motivo razonable para el despido. En el fallo "Betti, Florencia Naum c/ Solantu S.A. s/ despido" del 24/08/2021, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala V modificó la sentencia de primera instancia y elevó el monto de condena por considerar que el despido de la actora fue discriminatorio por su condición de madre.

El tribunal destacó que cuando se alega un despido discriminatorio, la trabajadora debe aportar indicios suficientes de que el acto lesiona su derecho fundamental, y una vez configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tuvo causas reales extrañas a la invocada vulneración. En el caso, la inmediatez entre la finalización de la licencia por maternidad y el despido constituyó un indicio grave y preciso que desplazó la carga probatoria hacia la demandada, quien no logró demostrar que el despido obedeció a razones económicas ajenas a la condición de madre de la actora.

Al respecto, Duarte (2022) explica que no basta con invocar genéricamente "razones de servicio", sino que debe acreditarse concretamente la necesidad objetiva del traslado o despido. Por esto es que cuando un trabajador alega un despido discriminatorio por su actividad sindical, rige un estándar probatorio favorable que le permite acreditar indicios de discriminación, correspondiendo al empleador demostrar la existencia de una causa objetiva ajena a todo móvil discriminatorio. De lo contrario, el acto será nulo y el trabajador deberá ser reinstalado y compensado por los daños padecidos.

5 La postura del autor

En mi opinión, la CSJN actuó correctamente al revocar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, que había desestimado la existencia de un despido discriminatorio. Los hechos del caso, adecuadamente valorados conforme a los estándares probatorios establecidos en los precedentes "Pellicori" y "Varela", permiten concluir que el despido del Sr. Salguero obedeció a motivos antisindicales.

Quedó acreditada la notoria actividad gremial que desarrollaba el actor, quien impulsaba activamente la renovación de autoridades del sindicato y tenía intenciones de postularse como delegado. Asimismo, se demostró que la empresa tenía pleno conocimiento de dicha actividad. En este contexto, la decisión intempestiva de trasladar al trabajador a una provincia lejana, en violación a las prácticas habituales de la compañía y sin contemplar su situación familiar, configura un indicio claro de que el despido posterior tuvo un móvil discriminatorio.

Como bien explica Ambesi (2021), la discriminación por razones sindicales refiere a aquellos actos o conductas que, motivados por la opinión gremial o actividad sindical de un trabajador, menoscaban o impiden el pleno ejercicio igualitario de sus derechos y garantías. Esto abarca un amplio espectro de manifestaciones de la actividad sindical y a

los diversos sujetos que las realizan. En el caso analizado, los indicios acreditados permiten inferir que el traslado compulsivo y posterior despido del Sr. Salguero estuvieron motivados por su creciente activismo gremial, buscando impedir que se postule como delegado sindical.

Ante estos elementos de convicción, la empleadora no logró acreditar que el despido obedeciera a razones objetivas y ajenas a la actividad gremial del actor, conforme lo exige la doctrina de la Corte. Sus argumentos genéricos sobre "necesidades de servicio" lucen insuficientes frente a la entidad de los indicios de persecución sindical. Como sostiene Duarte (2022), no basta con invocar genéricamente "razones de servicio", sino que debe acreditarse concretamente la necesidad objetiva del traslado o despido. De lo contrario, corresponde tener por configurado el despido discriminatorio.

El máximo tribunal hizo una correcta aplicación de las normas constitucionales y legales que protegen la libertad sindical y prohíben la discriminación en el empleo. La solución a la que arribó es la que mejor se compadece con el principio de supremacía constitucional y el carácter fundamental de los derechos del trabajo. Un despido motivado en la actividad gremial del dependiente constituye un acto discriminatorio que debe ser enérgicamente sancionado para evitar represalias patronales contra quienes ejercen legítimamente sus derechos sindicales. Tal como afirma Orsini (2013), la libertad sindical es uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo que supera la concepción liberal individualista. Este principio, entendido en sentido amplio, comprende el derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, negociar colectivamente y recurrir a medidas de acción directa, aunando así lo individual con lo colectivo como uno de los pilares del Estado Social.

La solución adoptada por la Corte Suprema resulta la más adecuada para asegurar la vigencia efectiva de la libertad sindical en las relaciones laborales. Este derecho fundamental, consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y diversos tratados internacionales, no sólo implica la facultad de los trabajadores de organizarse colectivamente, sino también la garantía de no sufrir perjuicios o represalias por parte del empleador en virtud del ejercicio de la actividad gremial.

La decisión reafirma la importancia del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Ningún trabajador puede ser discriminado o perjudicado por ejercer

pacíficamente sus derechos sindicales. La libertad sindical no sería tal si su ejercicio pudiera acarrear consecuencias desfavorables para el dependiente. La prohibición de discriminación opera como una valla infranqueable para el ejercicio de las facultades disciplinarias y de organización del empleador. En este sentido, Agüero (2013) destaca acertadamente que el derecho a no ser discriminado es un derecho fundamental atribuido con carácter general a todos los habitantes, que es ejercitado en el seno de una relación jurídica laboral por personas que, al propio tiempo son trabajadores y, por lo tanto, se convierte en un verdadero derecho laboral fundamental inespecífico.

La sentencia sienta un valioso precedente en materia probatoria. Los estándares fijados en "Pellicori" y "Varela" reconocen las dificultades que enfrentan los trabajadores para acreditar los motivos discriminatorios de un despido, los cuales usualmente permanecen en la esfera interna del empleador. Por ello, ante la acreditación de indicios razonables de discriminación, se invierte la carga de la prueba hacia el empresario, quien debe demostrar que el distracto obedeció a razones totalmente ajenas a la actividad sindical del trabajador. Esta directriz hermenéutica es la que mejor se adecua al principio protectorio que gobierna el derecho laboral.

Esta sentencia establece y fija la operatividad de la libertad sindical, robustece la tutela antidiscriminatoria en las relaciones individuales de trabajo y honra la función primordial de la justicia laboral como instrumento de compensación de la desigualdad estructural entre trabajadores y empleadores. Sólo con una firme decisión judicial de sancionar este tipo de conductas antisindicales podrá garantizarse el libre y pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo.

6 Conclusión

La decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A." constituye un fallo ejemplar en materia de protección de la libertad sindical y tutela antidiscriminatoria en el ámbito laboral. Al revocar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, el máximo tribunal aplicó correctamente los estándares probatorios establecidos en los precedentes "Pellicori" y "Varela", valorando adecuadamente los indicios de persecución sindical que rodearon el despido del trabajador. La solución adoptada, que sanciona enérgicamente la

conducta antisindical de la empleadora, resulta la más acorde con los principios constitucionales y convencionales que rigen las relaciones de trabajo.

La sentencia de esta Corte Suprema sienta un valioso precedente que fortifica la vigencia efectiva de la libertad sindical y el principio de igualdad y no discriminación en el empleo. Al reconocer las dificultades probatorias que enfrentan los trabajadores para acreditar los motivos discriminatorios de un despido, el fallo invierte la carga de la prueba hacia el empleador, quien debe demostrar que el distracto obedeció a razones ajenas a la actividad gremial. Esta directriz hermenéutica, que se adecua al principio protectorio que gobierna el derecho laboral, honra la función primordial de la justicia del trabajo como instrumento de compensación de la desigualdad estructural entre las partes. Sólo con una firme decisión judicial de sancionar este tipo de conductas antisindicales podrá garantizarse el libre y pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo.

7 Fuentes consultadas

Jurisprudencia

CSJN -07/12/23- “Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A. s/ procedimiento sumario - acción de reinstalación”

CSJN -15/11/2011-. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”

CSJN. -20/05/2014-.” Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo. Fallos: 337:611.

CSJN -04/09/2018-. “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”

CNAT -24/08/2021- "Betti, Florencia Naum c/ Solantu S.A. s/ despido"

Legislación

Ley nro. 24.430 (1994). Constitución Nacional. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (B.O 03/01/1995).

Ley nº 23.592 (1988) Ley de actos discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 05/09/1988).

Doctrina

- Agüero, D. H. (2013). Despido discriminatorio: Nueva modalidad fraudulenta en la desvinculación laboral [Trabajo Final de Grado, Universidad Empresarial Siglo 21]. Repositorio Institucional UES21. https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12095/TFG_AGUERO_DIEGO_HORACIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ambesi, L. J. (2021). La discriminación por razones gremiales como diferencia funcional y su impacto en el sistema jurídico sindical argentino. *Revista Jurídica Austral*, 2(2), 603-625.
- Duarte, D. (2022). El despido discriminatorio: análisis de la jurisprudencia reciente. *La Ley*, 2022-B, 1-10.
- Ferrada Bórquez, J. C. y Díaz, R.W (2011). La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 24(2), 91-111. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502011000200004>
- Ferrer Beltrán, J. (2007). *La valoración racional de la prueba*. Madrid: Marcial Pons.
- Ramos, S. J. (2011). El despido discriminatorio según la reciente doctrina de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires. www.saij.gov.ar. <http://www.saij.gov.ar/santiago-jose-ramos-despido-discriminatorio-segun-reciente-doctrina-suprema-corte-provincia-buenos-aires-dacf110021-2011-04-19/123456789-0abc-defg1200-11fcanirtcod>