



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Autor: Chumba, Silvina Gabriela

Director: Cekada, Katia

2013

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

RESÚMEN

Ante la situación que hoy en día vive la sociedad argentina, luego de profundas luchas en busca del reconocimiento de sus propios derechos, se extiende la presente obra con el fin de analizar las implicancias jurídicas y económicas que ocasiona un “despido discriminatorio”.

Para ello es necesario entender en qué consiste la discriminación laboral, de qué modo es producida y los efectos negativos que produce, tanto en la persona afectada como en la empresa en la cual se desempeña.

En virtud a ello, se puede decir que la discriminación consiste en una agresión psicofísica tendiente a dañar a una persona por considerar que no es como se pretende que sea o que constituye una amenaza o molestia para sus intereses personales y tiene como consecuencia el hostigamiento continuo, produciendo en la víctima la depresión más extrema, momentos de tristeza o desgano, incrementando el riesgo de enfermedades o la ocurrencia de accidentes laborales, ya que muchas personas deben soportar el maltrato porque de ellos depende una familia e incluso su vida y profesionalismo. Además de ello, trae aparejada la disminución en el desempeño de su trabajo y, por ende, en la productividad de la empresa; sin contar los costos implícitos que surgen de la relación laboral, más aún frente a un litigio.

Dentro del ámbito laboral, es común la presencia de discriminación por raza, etnia o religión; discriminación por género u orientación sexual; discriminación por edad, apariencia o presencia física; discriminación por enfermedad o discapacidad; discriminación por opinión pública o sindical.

Si bien nuestra legislación laboral prohíbe todo tipo de discriminación, no existe un artículo específico que sancione el despido (directo o indirecto) por estos tipos de actos ilícitos, ya que los que se relacionan al tema sólo se basan en presunciones o supuestos para reparar el daño causado y no en una sanción por el ejercicio real de tales hechos con el objeto de no volver a repetirse. Por tal motivo, resulta aplicable el Art. 1 de la Ley 23592, que otorga la nulidad del despido y la reincorporación a su puesto de trabajo, lo cual implica considerar al trabajador despedido como sujeto activo, debiendo abonar al mismo los salarios caídos y efectuar el ingreso de los aportes previsionales correspondientes.

PRÓLOGO

El objeto del presente trabajo es analizar un tema que actualmente está teniendo gran repercusión en la sociedad argentina y que no se encuentra incluido su estudio dentro del programa de esta materia. El mismo se trata del “Despido Discriminatorio”.

Para resolver las distintas situaciones que se pueden presentar en el plano de esta temática, se evaluarán los diferentes tipos de discriminación que se presentan normalmente en el terreno laboral, a modo de entender qué acciones deben ser incluidas en este marco contextual y conocer las sanciones a las que se expone una persona (física o jurídica) al incurrir en ellas, dado que existen ciertas conductas del empresario que pese a resultar injustas o desconsideradas con los empleados, en ningún caso podrían considerarse discriminatorias.

En primer lugar se hará hincapié en la naturaleza de estos actos, es decir en qué consiste la discriminación laboral y sus aspectos generales vinculados a la misma, incluyendo las normas jurídicas que, con el correr del tiempo, hoy resultan aplicables al caso en cuestión. A partir de allí, se procederá al análisis de los principales tipos de discriminación que suelen presentarse, tomando como base antecedentes reales, que marcaron su paso en la historia a tal punto que llegaron a la Corte Suprema de Justicia, abriendo un abanico de cuestionamientos.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Sumario: 1.- Definición de discriminación laboral y aspectos conceptuales básicos. 2.- Breve reseña histórica. 3.- Normas que rigen la materia. 4.- Daño moral. 5.- Conductas de las personas discriminadas. 6.- Deber de seguridad y protección en el trabajo. 7.- Cuestiones de competencia.

1. Definición de discriminación laboral y aspectos conceptuales básicos

La discriminación, según el Diccionario de la Real Academia Española, consiste en dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc. Proviene del latín “discriminare” que significa “separar, distinguir o diferenciar una cosa de otra”.

La discriminación es, a grandes rasgos, una forma de violencia que comienza de un modo pasivo y que puede llegar a la violencia física o psicológica extrema. La gente que discrimina suele tener una visión distorsionada de los valores que componen al hombre, a los que relaciona con características físicas o culturales que poseen las personas, lo que provoca que se consideren más perfectos que otros individuos y, desde este punto de vista, estén en condiciones de juzgar a los demás que no poseen las características que consideran como valóricas o más puras.

Este trato diferencial puede abarcar cualquier motivo que haga diferencias entre dos personas, como ser color de piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología.

Sin embargo, todos los seres humanos somos distintos y poseemos diferentes capacidades y valores, es por este motivo que la diferenciación no es en principio un acto que falte a la ley, pero cuando ésta actitud está fundada en caprichos, motivos personales o prejuicios, se cae en una “discriminación negativa”, que tiene por objeto menoscabar la dignidad de las personas diferenciándolas por motivos que son personales o ajenos a su propia voluntad.

La discriminación en el empleo y la ocupación tiene muchas formas de ser aplicada¹, y ocurre en todo tipo de contexto laboral. Implica un trato diferente que limita la libertad de las personas, tanto en desarrollar capacidades como de escoger y realizar sus aspiraciones profesionales y personales. Profesionalidad y competencia no pueden ser desarrolladas, no hay gratificación por el trabajo y se genera un sentido de humillación, frustración e impotencia.

Es esencial en el concepto de trabajo decente la noción de “igualdad de oportunidades” para todos los que trabajan o buscan empleo y subsistencia, ya sea para obreros, empleadores o trabajadores independientes. La eliminación de la discriminación es parte indispensable de cualquier estrategia viable de reducción de la pobreza y de un desarrollo económico sostenible. Por tal motivo, este estudio debe plasmarse en diferentes casos reales que sirven de antecedentes legales para la sociedad argentina.

¹ Se consideran situaciones discriminatorias, entre otras, las siguientes:

- a) Diferente salario por las mismas funciones en igualdad de condiciones de eficiencia.
- b) Cambio de condiciones de trabajo, ajeno al ius variandi, cuando el trabajador retorna después de una incapacidad menor a los tres meses o por licencia de maternidad.
- c) Diferencia en cuanto a incentivos o beneficios (becas, capacitaciones, pasantías, permisos, premios) respecto de los demás trabajadores de la empresa o institución, no obstante realizar el mismo trabajo o desempeñar las mismas funciones, tener las mismas calificaciones, gozar de idéntica experiencia, ostentar parecida eficiencia y entera igualdad de condiciones.
- d) Inferioridad de condiciones físicas de trabajo (espacio físico, equipos, acceso a tecnología) en relación con otras personas trabajadoras, salvo razones administrativas o económicas que así lo justifiquen.
- e) Denegación de ascenso para ser otorgado a favor de otra persona que no reúne los requisitos.
- f) Evaluación negativa de su trabajo por razones de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad.
- g) Aplicación de criterios o requisitos diferenciadores o discriminatorios para ocupar una vacante o un puesto. Entre éstos, los dirigidos a la solicitud de exámenes médicos y de laboratorio que pretendan demostrar condición de gravidez, antes y durante la relación laboral.
- h) Manifestación explícita o implícita de no contratación por razones de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad.
- i) Maltrato físico y psicológico durante el acceso o permanencias en el trabajo por razones de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad.

2. Breve reseña histórica

La historia de los derechos humanos es la historia de las luchas humanas. Nos cuenta como las personas han tenido que luchar por los derechos que les corresponden, dado que toda persona nace con determinados derechos básicos, pero ni la realización ni el disfrute de esos derechos son automáticos.

En Argentina, desde su antigüedad existieron – y aún existen – conductas de discriminación relacionadas con las características étnicas o el origen nacional de las personas. Se han difundido términos y conductas para discriminar a ciertos grupos de población, en especial a aquellos denominados “negros”, que comúnmente asocian a personas pertenecientes a la clase baja o pobre.

Si nos remontamos al siglo XV, nos encontramos con la conquista de América, la consecuente disminución de la cultura indígena y la explotación de personas como esclavos.

La piedra angular de lucha de la humanidad ha sido siempre el activismo político y los movimientos populares, motivados por el deseo ardiente de ser libres y disfrutar de sus derechos. Tal son los casos de los movimientos nacionales de liberación, los movimientos de los obreros, los movimientos de mujeres, los movimientos por los derechos de poblaciones indígenas, los movimientos de transexuales, entre otros.

El fenómeno del liberalismo, luego de la colonización, fue la motivación histórica que produjo la lucha de los pueblos por los derechos individuales y democráticos, para el progreso de la sociedad argentina. Una de las repercusiones sociales más importante la constituye las agrupaciones de los trabajadores industriales.

El movimiento obrero surge de la Revolución Industrial como consecuencia de la falta de derechos que los trabajadores tenían en las fábricas, dado que al no existir ningún tipo de legislación que regulase la actividad industrial, se veían expuestos a jornadas de trabajo de más de doce horas, siendo los niños uno de los objetivos más atractivos para los empresarios porque los salarios eran

sustancialmente inferiores. Fue entonces que mediante quejas nació el sindicalismo, que se manifestó en la mayoría de los países industrializados.

Así, el reclamo de los trabajadores se fortaleció aún más – en 1919 – con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que fue un factor fundamental para incluir los derechos sociales en las constituciones nacionales de todo el mundo; hecho denominado como *Constitucionalismo Social*.

Este movimiento universal actuó como incentivo para que durante el transcurso de los años diversos grupos sociales defiendan sus intereses, logrando la formalización, legalización e institucionalización de sus derechos.

El cuadro que se muestra a continuación detalla en forma cronológica los logros obtenidos de las movilizaciones que más se destacaron hasta el día de hoy.

| Año | Logros Formalizados | Contenido Reformadores |
|------------|---------------------------------|---|
| 1853 | Constitución Nacional Argentina | El texto estaba compuesto por un preámbulo que definía los fines perseguidos por el Estado y dos partes. La primera fijaba las declaraciones, derechos y garantías de los habitantes del pueblo argentino; mientras que la segunda parte hacía referencia a la organización del gobierno. En torno a los derechos humanos se destacaban los Arts. 14 y 16, por los derechos políticos y civiles consagrados, además de establecer la igualdad de todos los habitantes ante la ley. |
| 1929 | Ley N° 11.544 | Establece como límite la duración de 8 horas diarias o 48 semanales como jornada legal de trabajo (la cual es disminuida a 7 horas en caso de trabajo nocturno y 6 horas diarias o 36 semanales en caso de insalubre), con las siguientes excepciones: a) No están comprendidos los trabajos agrícolas, ganaderos y los servicios domésticos, ni los establecimientos en que trabajen miembros de la familia del dueño o empresario. b) Empleos de dirección o vigilancia. c) Trabajos en equipos. d) En caso de urgencia o fuerza mayor. |
| 1949 | Reforma Constitucional | La parte más importante fue la inclusión de los derechos sociales y económicos, destacándose los derechos del trabajador, de los ancianos y de la familia, comprendiendo entre ellos los derechos de las mujeres y niños. |
| 1957 | Reforma Constitucional | Se incorpora el Art. 14 bis, enumerando los derechos de los trabajadores, tanto en el orden individual como colectivo. |

| | | |
|------|------------------------|--|
| 1969 | Ley N° 18.204 | Establece el descanso semanal a partir de las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día domingo. |
| 1973 | Ley N° 20.392 | Establece la igualdad entre la remuneración de los hombres y las mujeres. |
| 1974 | Ley N° 20.744 | Regula, dentro de todo territorio nacional, las relaciones individuales de trabajo en el sector privado, estableciendo un piso básico de derechos. Se complementa con estatutos profesionales, convenios colectivos de trabajo, leyes de seguridad social y accidentes de trabajo. |
| 1981 | Ley N° 22.431 | Protege integralmente a las personas discapacitadas. Establece la obligación de ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al 4% de la totalidad del personal. |
| 1988 | Ley N° 23.592 | Sanciona a quienes ejecuten actos discriminatorios con: <ul style="list-style-type: none"> a) Cesar en su realización y reparar el daño ocasionado. b) Elevar la escala penal de todo delito reprimido por el Código Penal o leyes complementarias, cuando sea cometido por persecución u odio a una raza, religión o nacionalidad. c) Prisión de un mes a tres años a quienes participen en actos de superioridad de una raza, religión u origen étnico. |
| 1994 | Reforma Constitucional | Incorpora cláusulas que reconocen con rango constitucional a los tratados internacionales y convenciones sobre derechos humanos. |
| 2001 | Ley N° 24.071 | Basada en el Convenio N° 169 de la OIT, ampara derechos de pueblos indígenas y tribales, garantizando el respeto de su integridad. |
| 2005 | Ley N° 26.061 | Protege integralmente los derechos de los niños que se encuentran en la República Argentina. |
| 2009 | Ley N° 26.485 | Define las diferentes modalidades de violencia contra la mujer y establece ámbitos de competencia específicos para cada una de sus manifestaciones. |
| 2010 | Ley N° 26.618 | Aprueba el matrimonio igualitario y modifica artículos del Código Civil vinculados a dicho acto. |
| 2012 | Ley N° 26.743 | Otorga el derecho al reconocimiento, desarrollo libre y acreditación civil de la identidad de género percibida. |

3. Normas que rigen en la materia

Los principios del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral.

Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes, evitando que quienes se desempeñen en un vínculo de relación laboral dependiente, sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad en condición de persona humana.

En nuestro país existen muchas normas anti-discriminación; siendo la más importante y clara, la Ley N° 23592. Cada una de las normas anti-discriminatorias aplicables se detallan a continuación:

I. Normas constitucionales y tratados con jerarquía constitucional.

La prohibición legal de conductas discriminatorias constituye un corolario del principio de igualdad consagrado en el Art. 16 de la Constitución Nacional. Este artículo establece que todos los habitantes de la Nación Argentina son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. El Art. 14 bis de nuestra Carta Magna establece que las leyes deben asegurar condiciones dignas y equitativas de labor, encontrándose íntimamente relacionado con la disposición del Art. 16. El nuevo texto constitucional de la Nación Argentina incorporó importantes preceptos sobre la materia, entre ellos, los siguientes:

- el Art. 43, el cual acuerda una acción de amparo contra cualquier forma de discriminación, que podrá ser deducida por el afectado, portador de un interés razonable y suficiente, así como también por el defensor del pueblo y las asociaciones registradas que propendan a esos fines
- el Art. 75, inc. 23, que decreta que es una atribución del Congreso “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular

respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”.

Son muchas las normas internacionales, la mayoría con jerarquía constitucional, que prohíben o sancionan la discriminación, entre las que cabe destacar las siguientes: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica.

El convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, conceptualiza en su Art. 1º el término discriminación como: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; o b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

II. La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) trata el tema de la discriminación laboral en sus Arts. 11, 17 y 81.

En el Derecho del Trabajo, el principio de equidad, contemplado en el Art. 11 de la LCT, cumple una función de carácter ético social e interviene no sólo en la elaboración positiva de aquél sino que también se proyecta en su interpretación hacia la concreción, entre otros, del principio de prohibición de hacer discriminaciones consagrado en el Art. 17 de la misma. Es precisamente aquel principio el capaz de eliminar las trabas que actúan como barreras para la plena participación de los individuos brindándoles oportunidades para permitirles desarrollar a pleno su potencial humano.

El Art. 81 establece que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. El mismo aclara que se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones

arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador. Por lo tanto, es una derivación del principio fundamental de igualdad de trato, el cual obliga a conceder las mismas ventajas a todos los que estén en iguales condiciones, a menos que pueda justificar objetivamente su denegación. La misma norma establece los criterios objetivos a tener en cuenta: la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador, los cuales son parte del principio de bien común. La arbitrariedad de la que habla la norma debe ser entendida como un acto o proceder contrario a la justicia, a la razón, o a las leyes, dictado sólo por la voluntad o el capricho.

Otro punto que hay que tener en cuenta es el interés protegido por el Art. 81 LCT, dado que no es específicamente económico sino moral, aunque como veremos luego, la forma de resarcir un perjuicio moral es por medio de una suma de dinero determinada por el juez según el caso concreto. El principio en juego es el que establece que el ser humano debe ser tratado de acuerdo con los méritos personales y no según su pertenencia a un grupo objeto de perjuicio; y de él se desprende también que el trabajador no ha de ser víctima de discriminación en el trabajo por meras antipatías personales u otros motivos arbitrarios ajenos a la prestación de servicio.

III. El Art. 1º de la **Ley 23.592** establece: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. Esta ley tiene por objeto sancionar el trato desigual y peyorativo, en cualquier ámbito, incluido el laboral, basado en circunstancias de tipo subjetivo. En torno a su aplicación en los despidos

discriminatorios, se da una ardua discusión doctrinaria y jurisprudencial. Se discute respecto de la nulidad del despido y posterior reintegro del trabajador a su puesto de trabajo. Parte de nuestra doctrina y jurisprudencia opina que el despido discriminatorio, en el régimen de la ley que venimos tratando y en los tratados internacionales con jerarquía constitucional, tiene como rango distintivo que la discriminación debe cesar y la única forma de lograrlo es la de reponer al trabajador en su empleo, ya que los despidos discriminatorios son nulos y carecen de eficacia. Esta postura tiene su sustento en la posibilidad dada por el ordenamiento de declarar la ineficacia del acto discriminatorio, el que estaría equiparado en alguna medida a un acto jurídico de objeto prohibido (Art. 953, Cód. Civil) y que, si respondiera al ejercicio de un derecho, podría ser asimilable a la figura del abuso que incorporó la ley 17.711 al Art. 1071 del Cód. Civil.

4. Daño moral

Por daño moral se entiende “toda alteración disvaliosa del bienestar psicofísico de una persona por una acción atribuible a otra”. El daño moral importa una lesión a afecciones legítimas, como la paz, la tranquilidad de espíritu, la libertad individual, el honor, la integridad física, los afectos familiares.



La reparación del daño moral constituye parte de un derecho constitucional derivado del Art. 19, CN: “derecho de intimidad”. Para que proceda la indemnización del daño moral debe existir un acto ilícito, siendo la discriminación un acto de este carácter, que es sancionado por nuestro ordenamiento. El daño moral no es complementario, ni accesorio del daño material, poseyendo condición autónoma y vigencia propia que se asienta en aspectos tales como el dolor, la afectación a los sentimientos y padecimientos de toda índole que el mal acarrea, no limitándose a ello, sino comprendiendo el conjunto de repercusiones extra-patrimoniales desfavorables proveniente de todo desconocimiento de derechos personalísimos, como el derecho al

honor, la intimidad y la propia imagen. Su valuación judicial dependerá de las condiciones personales de la persona afectada, en función de considerar su edad, profesión, estudios, ámbito social, etcétera. La doctrina y jurisprudencia se encuentran divididas en cuanto a si la indemnización que debe concederse por daño moral debe ser de índole punitivo, resarcitorio, o ambas a la vez. En lo personal, creo que debe hacerse una valoración en cada caso particular, debiendo en el caso que estamos tratando ser de carácter mixto. La indemnización del daño moral padecido por el trabajador debe tener un carácter bifronte: reparador del agravio y sanción ejemplar del comportamiento disfuncional. No hay obstáculo para fijar la suma por daño moral con la finalidad adicional de repudiar la conducta antisocial de quien resulta demandado, como una forma de atenuar los rigores de los padecimientos de la víctima e impedir la renovación de la falta del culpable. Cuando - en ocasión de la ruptura del contrato o fuera de ella - el empleador incurre en conductas que causan perjuicio al trabajador desde el punto de vista extra-contractual, es decir, cuando se causa un daño que resultaría indemnizable - aún en ausencia de una relación laboral -, tal responsabilidad no puede verse condenada mediante el simple pago de la indemnización tarifada. Encontrándose la conducta genéricamente comprendida en los Arts. 1072, 1078 y 1109 del Cód. Civil aún con total prescindencia del contrato de trabajo que le ha servido de contexto, compromete a su autor a la responsabilidad prevista por daño moral sin perjuicio del pago de la indemnización tarifada que corresponde al ámbito de los incumplimientos contractuales. El daño moral consiste en una pretensión autónoma e independiente del despido, vale decir, tiene su causa fuente en un ilícito ajeno al contrato de trabajo que desborda los límites tarifarios y que debe ser resuelta en consecuencia, acudiendo a los principios generales del derecho de daños.

En efecto, las conductas lesivas a la dignidad, honor o reputación del dependiente por aseveraciones temerarias, descalificantes, ofensivas, de mala fe, divulgación de datos íntimos o situaciones penosas no pueden quedar desguarnecidas de tutela legal por el solo hecho de que las partes se encontraban ligadas por un contrato de trabajo. Ante un acto discriminatorio corresponde acoger el reclamo por

daño moral toda vez que de conformidad a lo dispuesto por los Arts. 14 bis y 16 de la Constitución Nacional, 81 de la LCT, 1º de la ley 23.592 y 1044 y 1056 del Cód. Civil, un acto discriminatorio produce los efectos de un acto ilícito.



5. Conductas de las personas discriminadas

Antes de exponer las reacciones de las víctimas de estos diferentes actos de violencia, es necesario contestar los siguientes interrogantes: ¿qué personas son propensas a ser discriminadas? ¿quiénes pueden ser sus actores principales? ¿por qué?

Generalmente, se trata de una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles – denominada “Mobbing” – que es ejercida dentro o fuera del trabajo, por sus compañeros (“acoso horizontal”, entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente), de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado “Bossing”) o personas ajenas, pero vinculadas al mismo, en forma sistemática y recurrente durante un período prolongado de tiempo. Este hostigamiento, intimidación o perturbación tiene como fin último el abandono del trabajo por parte de la víctima, dado que es considerada por sus agresores como una molestia o una amenaza para sus intereses personales (necesidad de extorsión, ambición de poder o riquezas, posición social, mantenimiento del status, etc.).

Dichos actos suelen afectar a trabajadores bien valorados, capaces y creativos; que presentan un exceso de ingenuidad y buena fe; que presentan elevada ética, honradez y rectitud; que presentan un buen nivel de capacitación, popularidad o liderazgo nata; que poseen una elevada capacidad empática, sensibilidad o comprensión de sufrimiento ajeno; que poseen situaciones personales o familiares altamente satisfactorias; en sí, personas que poseen mayor probabilidad de ser envidiadas o que posean alguna característica que los distingue (como ser su color de piel, orientación sexual, religión, etc.).

Constituye estrategias habituales de los acosadores:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle tareas con plazos que suelen ser inalcanzables terminirlas.
- Sobrecargar a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continua o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin comunicarle nada.
- Usar medidas exclusivas, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes.
- Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su falta de presencia física en la oficina, o en las reuniones a la que asiste.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral, y acusarlo después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- No valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando, retrasando o entorpeciendo su capacitación.
- Monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarlo o a encontrarle faltas o formas de acusarlo de algo.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Hacer propio el trabajo realizado por la víctima, sin ninguna atribución.

- Animar a otros compañeros o jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Por estos hechos, las personas discriminadas pueden adoptar las siguientes aptitudes:

- Resignación: Actitud adoptada inconscientemente que evita el conflicto. Percibe que no hay negociación posible con el discriminador y prefiere comprometerse a afrontar la amenaza de ser despedida del trabajo.

- Confusión: No se atreven a quejarse o no saben cómo hacerlo. Obtienen una anulación parcial de sus facultades y una amputación de su vitalidad y de su espontaneidad, viendo perjudicado su desempeño en el trabajo.

- Conciliación Forzosa: Surge el temor a las reacciones del discriminador, a su tensión y a su frialdad cuando no se ciñen a lo que este espera, y temen asimismo al rechazo, las observaciones hirientes, el sarcasmo, el desprecio y el escarnio. Las personas discriminadas tienden a mostrarse cada vez más amables y conciliadoras, viviendo perseguidas en lograr conformar al discriminador. Tal hecho las deteriora psicológicamente y profesionalmente, ya que están pendientes de evitar conflictos con el discriminador en vez de poner toda su energía en el trabajo en equipo. Piensan que “lo que proponen los demás está bien”, de este modo ocultan su personalidad y sus características propias.

- Venganza: Cuando la persona discriminada toma conciencia de la manipulación que ejerce el discriminador, se sienten enfadadas, como si alguien las hubiera intimidado, tienen la sensación de haber sido engañadas. Este punto genera un clima hostil que repercute desfavorablemente en el desenvolvimiento del trabajo.

- División: La persona discriminada busca ayuda dentro del equipo de trabajo, le confiesa a algunos de los integrantes sus temores, su inseguridad, por lo que pide apoyo, simpatía para con ella. Si logra esta simpatía que buscaba, se puede producir una separación o división interna en la empresa, donde ciertos integrantes apoyen al discriminado y otros al discriminador, perjudicando de este modo el funcionamiento del equipo de trabajo.

Frecuentemente, los más afectados a esta forma de sufrimiento constante son los funcionarios y el personal laboral contratado de las administraciones públicas, los profesores en sus diferentes niveles de educación, los auditores, los trabajadores de la salud, los cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, el personal de hotelería y turismo, el personal de los bancos e instituciones financieras, así como los miembros de organizaciones denominadas ideológicas (instituciones y organizaciones caritativas o religiosas, partidos políticos, sindicatos). En definitiva, el sector de los servicios resulta ser el más afectado.

6. Deber de seguridad y protección en el trabajo

Ante la conducta adoptada de la persona discriminada puede incrementarse la posibilidad de desórdenes organizacionales, como así también la ocurrencia de un accidente en el trabajo o el padecimiento de alguna enfermedad profesional.

Para que la empresa pueda cumplir con su finalidad de producción de bienes o prestación de servicios, el empleador tiene distintas atribuciones que se encuentran enumeradas en la LCT. Se trata de la facultad de organización, el poder de dirección, el poder reglamentario, la facultad del ius variandi, la facultad de control y el poder disciplinario. Estas facultades se deben ejercer de manera de mantener una igualdad razonable entre los empleados, dado que las ofensivas pueden provenir de los mismos compañeros de trabajo, que se desempeñan diariamente al lado de la persona afectada.

Por tales motivos, resulta importante considerar dos artículos, uno de carácter civil y el otro de carácter laboral.

- El Art. 1071 bis del Código Civil establece: “El que arbitrariamente se entrometiere en la vida ajena, publicando retratos, difundiendo correspondencia, mortificando en sus costumbres o sentimientos, o perturbando de cualquier modo su intimidad, y el hecho no fuere un delito penal, será obligado a cesar en tales actividades, si antes no hubieren cesado, y a pagar una indemnización que fijará equitativamente el juez, de acuerdo con las circunstancias; además, podrá éste, a pedido del agraviado, ordenar la publicación de la sentencia en un diario o periódico

del lugar, si esta medida fuese procedente para una adecuada reparación”. Este artículo es bastante claro al respecto; se dirige a sancionar a toda persona por el hostigamiento ejercido en otra (independientemente que sea empleador o empleado), con el cese de tal acto y el pago de una indemnización, agregando la publicación oficial de la resolución judicial establecida, si la víctima lo considera procedente.

Ahora bien, ¿qué sucedería si el acoso laboral fuera ejercido de un empleado a otro? ¿qué acciones debería tomar el empleador?. Tomando conocimiento el empleador de la situación existente, deberá aplicar sus facultades atribuidas legalmente, con el objeto de disipar el conflicto. En caso de continuar las acciones ofensivas del acosador, podrá dictar el despido con justa causa y ante una contestación a dicha decisión, resolver vía judicial.

▪ El primer párrafo del Art. 75 de la LCT establece que “el empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal”. Del mismo se desprenden dos aspectos:

- a) Deber de cumplir las normas de higiene y seguridad en el trabajo
- b) Deber de cumplir los descansos y jornadas laborales

Ambos con el fin de preservar la salud psicofísica de los trabajadores, que en caso de incumplimiento a dichas obligaciones se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales², conforme el segundo párrafo de dicho artículo.

En materia de higiene y seguridad, las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias o de tutela son establecidas por la Ley N° 19.587, que es ejercida en forma conjunta con la Ley N° 24.557 y sus reglamentaciones. En virtud a ellas, los establecimientos deberán contar, con carácter interno o externo, según la voluntad del empleador, con servicios tanto de Medicina del Trabajo como de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los que tendrán como objetivo fundamental prevenir, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida o salud de los trabajadores, por las condiciones de trabajo. Así, en cumplimiento a las políticas

² Ley N° 26.773

establecidas en el establecimiento y al régimen legal vigente, los trabajadores deberán:

- Recibir capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo
- Recibir recomendaciones sobre el uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo
- Cumplir con las normas de higiene y seguridad, incluido los planes de mejoramiento
- Informar al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo
- Someterse a los exámenes médicos pre-ocupacionales, revisiones periódicas y cumplir con las prescripciones e indicaciones formuladas
- Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad
- Denunciar ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

Por el incumplimiento de estas obligaciones, el empleador será sancionado con una multa de 20 a 2000 AMPOS³.

Por otro lado, si el empleador ha dado cumplimiento a las normas respectivas y a causa de un tercero (empleado o no), uno de los trabajadores sufriera un accidente o padeciera una cierta enfermedad, el damnificado o sus derechohabientes podrá/n reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieran corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil. Asimismo, ante tal suceso ocasionado en la empresa o establecimiento, el empleador y/o la ART (en la que pudiera estar afiliado), se verá/n obligados a otorgar al damnificado o sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas, pero podrán repetir del responsable del daño el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado.

³ Aporte Medio Previsional. Importe actual: \$714,45 c/u, según Resolución N° 564/2013 – Bs. As. – 26/03/2013.

Con respecto al segundo aspecto mencionado precedentemente, la extensión e intensidad del trabajo tienen normas específicas distribuidas entre la Ley N° 11.544 y la LCT. Se recomienda la lectura de los artículos pertinentes.

7. Cuestiones de competencia

En relación con la competencia por actos discriminatorios sufridos por el trabajador y que tengan origen o se deriven del contrato de trabajo, la misma cae sobre la justicia laboral. El fuero laboral no se encuentra limitado a las normas del derecho del trabajo, pues éste tiene por fuente no sólo las disposiciones legales específicas, sino también los principios y normas del derecho común.

Dentro de la justicia laboral, serán competentes por principio general los tribunales provinciales, salvo los casos contemplados en los Arts. 116 y 117 de la CN. Esta salvedad radica en que la Justicia Federal es de carácter restrictiva o limitativa y no puede ser ejercida fuera de los casos enumerados en tales disposiciones.

CAPÍTULO II

DISCRIMINACIÓN POR MOTIVO DE ETNIA, RAZA O RELIGIÓN

Sumario: 1.- Aspectos generales. 2.- Factores causales y consecuencias de la discriminación. 3.- Discriminación antes de su contratación. 4.- Medios de prueba. 5.- Despido discriminatorio.

1. Aspectos generales

El término “etnia” proviene de un vocablo griego que significa “pueblo”. Se trata de una comunidad humana que puede ser definida por la afinidad cultural, lingüística o racial. Los integrantes de una etnia se identifican entre sí ya que comparten una ascendencia en común y diversos lazos históricos. Más allá de la historia compartida, los miembros mantienen prácticas culturales y comportamientos sociales similares.

A pesar de que la noción de etnia se la asocia al concepto de raza como si fuera lo mismo, esta última sólo señala las características morfológicas de un grupo humano (color de piel, rasgos faciales, contextura, etc.). En cambio, la etnia incluye factores culturales, como las tradiciones, la lengua y las creencias religiosas.

La discriminación laboral por estas causas es una de las más frecuentes en la práctica, y se basa, comúnmente, en la consideración peyorativa del superior hacia su empleado por pertenecer éste a un colectivo minoritario, caracterizado por su pertenencia a una determinada raza, etnia o religión.

Tal es el caso de la población indígena. Estas poblaciones se encuentran aquejadas por una gran cantidad de cuestiones derivadas de la discriminación. Estas poblaciones se encuentran entre los habitantes del mundo que tienen una situación económica y social baja. Al tener un lazo muy fuerte con los ecosistemas, sus poblaciones figuran entre los primeros afectados por el deterioro del medio ambiente. Son desplazados de bosques, tierras de pastoreo y agrícolas, a causa del lucrativo mercado de la tierra, la explotación de la leña o de las maderas tropicales y el crecimiento de las ciudades.

También dentro de esta clase de discriminación pueden encontrarse aquellas personas obligadas a buscar empleo como inmigrantes en otros países. Los trabajadores migratorios y sus familias enfrentan explotación económica y discriminación laboral. También sufren con frecuencia los prejuicios locales y otros abusos de derechos humanos. Generalmente, la inmigración a otros países es ilegal, lo cual fomenta el tráfico clandestino de trabajadores migratorios y el abuso de todos sus derechos fundamentales; fenómeno que es considerado como una nueva forma de esclavitud, especialmente relacionada con el tráfico sexual de mujeres y niñas.

2. Factores causales y consecuencias de la discriminación

El origen más remoto de la exclusión y la segregación étnica-racial se encuentra en la instauración del régimen de conquista y colonización. El dominio de territorios, la apropiación de la riqueza natural del continente, la hegemonía política y cultural, el sometimiento o la evangelización, y la incorporación masiva de mano obra a las faenas agrícolas y mineras, fueron eslabones del sometimiento y la discriminación de grupos indígenas y poblaciones afrolatinas y afrocaribeñas, mediante el denominado “servicio personal” o “encomienda”, y en la esclavitud o trabajo forzado.

La precariedad de los indígenas en el empleo es importante. El perfil ocupacional indígena ronda en trabajos que les permiten una mayor movilidad laboral para los hombres, mientras que las mujeres acceden al trabajo doméstico. El principal problema que enfrenta la población indígena migrante para su integración al mercado

laboral urbano se encuentra en factores de tipo estructural, como la menor escolaridad relativa del conjunto de la población o la escasa o nula preparación para enfrentar las demandas de la estructura productiva.

Los afrolatinos y afrocaribeños también padecen una inserción laboral precaria en que se manifiesta en una forma implícita de segregación racial. La población negra sufre con mayor fuerza el desempleo, los bajos salarios y la falta de acceso a cargos de jefatura. La conjunción de género y raza tienen como consecuencia que afrobrasileños – en especial las mujeres –, obtengan retornos a sus inversiones educacionales, en términos de remuneración, proporcionalmente menores que los de los hombres blancos.

Así, la negación del otro se transfiere más tarde al otro-extranjero, sobre todo si no es blanco y migra desde países caracterizados por una mayor densidad de población indígena, afrolatina o afrocaribeña. Hay migrantes que en Argentina han sido, desde hace décadas, apodados como “negritos”, “cabecitas negras” o “bolitas” (al igual que a determinados argentinos del norte, donde es más alta la densidad de población aymara), expresiones que pueden asociar sentimientos xenofóbicos o racistas⁴.



3. Discriminación antes de su contratación

Ante la selección de personal, se puede ver que determinadas empresas exigen una fotografía junto al currículum con el pretexto de conocer la imagen del postulante – previa a la entrevista de trabajo – que comúnmente sirven para evadir a los indígenas, negros o personas de características diferentes que aspiran el puesto. Asimismo, se presentan situaciones en las que los aspirantes no reciben respuestas en su búsqueda laboral por su ascendencia u origen extranjero. Tampoco hay que olvidar

⁴ Sin embargo, también pueden ser usados afectivamente entre amigos o familiares.

la eliminación del postulante ante una entrevista por el sólo conocimiento de sus creencias religiosas o su cultura nativa, que resaltan en las indagaciones realizadas en las mismas.

4. Medios de prueba

La prueba de esta discriminación podría realizarse presentando testimonios sobre afirmaciones verbales que demuestren antipatía hacia el colectivo al que pertenece, empleando expresiones peyorativas como “negrito”. Es conveniente que pueda contar con testigos que ratifiquen ese testimonio. Pero ésta no es la única vía, pudiendo haber otros indicios que vayan en el mismo sentido.

También podría probarse mostrando una cierta actitud que evidenciara la intención de librarse de los pocos miembros de la plantilla que pertenecen a una raza o religión, tratando de reemplazarlos por otros pertenecientes a otro grupo étnico.

5. Despido discriminatorio

No existe una norma laboral específica que sancione el despido por este tipo de discriminación. Si bien el Art. 17 de la LCT la prohíbe, ésta normativa y los estatutos existentes, no establecen una sanción específica por estas cuestiones. Además, las personas que la padecen suelen sufrir una explotación constante, lo cual puede tender a un despido indirecto. Sin embargo, para calificarse como discriminatorio, debe partir de hechos o indicios reales y probatorios.

En estos casos, el trabajador debe probar el trato desigual en identidad de situaciones y al empleador le incumbe demostrar las razones que justifiquen dicha desigualdad. Si el actor percibiera remuneraciones menores a otros empleados de similar o inferior jerarquía no es suficiente para acreditar trato discriminatorio, al no demostrarse que las tareas y responsabilidades fueran idénticas.

CAPÍTULO III

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Sumario: 1.- Aspectos generales. 2.- Factores causales y consecuencias de la discriminación. 3.- Discriminación antes de su contratación. 4.- Acoso sexual. 5.- Medios de prueba. 6.- Despido discriminatorio.

1. Aspectos generales

La *discriminación por género* es la más común y el grupo más afectado es el femenino, aún cuando se disminuye la brecha entre hombres y mujeres que trabajan en el mundo, es probable que la mujer obtenga un trabajo de menor jerarquía o peor remunerado.

La discriminación de género es un fenómeno social y su base es la supuesta supremacía de uno de los géneros. Al tratarse de una elaboración social, no sólo cambia con el tiempo, sino también de una cultura a otra y entre los diversos grupos dentro de una misma cultura. En consecuencia, las diferencias son una construcción social y no una característica esencial de individuos o grupos y, por lo tanto, las desigualdades y los desequilibrios de poder no son un resultado natural de las diferencias biológicas.

La *discriminación por orientación sexual* se diferencia de la discriminación por género en el sentido de que si bien se encuentra incluida en esta

última (por una constitución del orden social), también habla de la orientación sexual y de las identidades de género⁵.

Actualmente, estos tipos de discriminación se dan tanto del hombre a la mujer como de la mujer hacia el hombre, pero a lo largo de la historia, las funciones y atributos asignados a las mujeres han establecido una posición de subordinación respecto del hombre, que genera desigualdades en todos los ámbitos existentes. Es importante reconocer que en la interacción entre los géneros interviene la cuestión del poder, produciendo relaciones asimétricas que reproduce dicha desigualdad y da cuenta de este conflicto social.



2. Factores causales y consecuencias de la discriminación

- Socio-familiares
 - Estado civil: Al momento de la búsqueda de empleo, una de las primeras preguntas que se le suele realizar a una persona en una entrevista es su estado civil y si tiene hijos, pesando muchas veces esto más que en su propio currículum. Además, durante el desarrollo de la relación laboral, existen casos de despidos por el solo hecho de haber contraído matrimonio, tanto en mujeres como en hombres, intensificándose más aún el riesgo de dicha acción ante un matrimonio igualitario.
 - Maternidad o embarazo: Tal como se mencionó anteriormente, la maternidad tiene una incidencia muy importante como obstáculo para

⁵ “Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (Art. 2º, Ley N° 26.743).

la inserción y desarrollo laboral de las mujeres. Sin embargo, la protección de la maternidad, mediante garantías contra el despido o la licencia remunerada antes y después del parto⁶, ha cobrado fuerza como consecuencia de los cambios estructurales de los mercados laborales (entre estas transformaciones se destaca el aumento del porcentaje de hogares con jefatura femenina, así como la caída de la tasa de fertilidad). Esta diferencia que surge de nuestra norma legal amerita un trato diferente hacia el hombre, para que ambos géneros puedan contribuir al desarrollo económico y social, así como a la preservación de la humanidad, dado el rol que cumple la mujer como fuente de reproducción.

- Acoso sexual: Este es un problema que se ha vuelto muy común en el entorno laboral, razón por la cual se realizará un estudio más detallado sobre el mismo⁷.
- Culturales. Desde la antigüedad, la cultura del hombre se distinguió en ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos: instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Principalmente, su atracción se basó en la concepción biológica y las tareas domésticas, lo que lleva a que las mujeres ocupen puestos de trabajo de poca carga horaria que, por lo general, son precarios y mal remunerados, lo que opera como un condicionamiento en su ascenso laboral.
- Económico. Para el empresario, la mujer le significa gastos extra y desordenes en la organización por causa de su embarazo o maternidad, como ser sus ausencias maternas, tiempos de lactancia, entre otros.



⁶ Arts. 177 y 178, LCT.

⁷ Remitirse al Apartado 4.

3. Discriminación antes de su contratación

En los procesos de selección, es reseñable el trato discriminatorio que sufren las mujeres, debido al costo que para las empresas suponen contratar a una mujer, en especial si está casada o tiene hijos.

Además, es normal encontrar anuncios de ofertas laborales de cargos de jerarquía con sueldos importantes, dirigidos solamente al sexo masculino; mientras que los puestos de rangos menores aspiran ser ocupados por el grupo femenino.

Con respecto a la orientación sexual, la discriminación hacia este colectivo está presente en todas las instancias y ámbitos laborales. Se trata de un colectivo históricamente vulnerado en sus derechos, que se ve excluido de gran parte de los empleos, además de sufrir situaciones de violencia laboral y despidos injustificados, y el frecuente hostigamiento en los lugares de trabajo.

4. Acoso sexual

El acoso sexual consiste en aquellas conductas de naturaleza sexual, que afectan la dignidad, tanto de la mujer como del hombre. Se pueden observar comportamientos no sólo físicos, sino también de caracteres verbales o no verbales, indeseados y ofensivos para la persona que es objeto de ellos, afectando seriamente la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. Constituye un ataque a la libertad sexual y se configura cuando el empleador, un trabajador dependiente o una persona ajena al trabajo, con alto rango jerárquico, persigue coercitivamente con el objetivo de obtener favores sexuales, abusando de su posición de poder en la empresa. Generalmente, se plasma con acciones discriminatorias, tales como amenazas de despido, postergación en la carrera profesional, etc.

Entre las conductas de acoso sexual, se destacan:

- Violencia física o contacto físico innecesario.
- Llamados telefónicos injuriosos.
- Gestos, comentarios, preguntas o insultos sobre: el aspecto físico, el estilo de vida o la vida privada.
- Juegos propuestos de carácter sexual.

- Propositiones de carácter sexual.
- Lenguajes o gestos obscenos de trasfondo sexual.
- Exhibición de materiales e imágenes pornográficas o de carácter sexual.

Las diferentes situaciones de acoso sexual son factibles dentro de toda relación de trabajo, motivando roces entre dependientes y empresarios, lo cual da lugar a controversias jurídicas de difícil solución.

Las razones por las cuales hay que prevenir y erradicar este abuso no son solo de índole moral, sino también económica y social, dado que los costos suelen ser muy elevados. A modo ilustrativo, se señala a continuación los tipos de costos de este factor de discriminación y los actores que los asumen:

| <i>Actores sobre los que recaen los costos</i> | <i>Tipos de costos</i> |
|--|---|
| <i>Víctimas del acoso sexual</i> | <ul style="list-style-type: none">• <i>Sufrimiento emocional y psicológico</i>• <i>Pérdida de autoestima</i>• <i>Disturbios físicos y mentales.</i> |
| <i>Empleadores de la víctima</i> | <ul style="list-style-type: none">• <i>Caída en la productividad</i>• <i>Renuncia de la víctima y dificultad de la empresa para conseguir a potenciales candidatos por temor de estos a posibles casos futuros de acoso sexual.</i>• <i>El trabajo en equipo queda mermado.</i>• <i>Gastos asociados con acciones legales.</i> |
| <i>La sociedad</i> | <ul style="list-style-type: none">• <i>Gastos de salud y de rehabilitación para la reintegración de las víctimas.</i>• <i>Costos de invalidez o discapacidad para aquellas víctimas cuya capacidad de trabajo haya sido seriamente disminuida.</i>• <i>Exasperación de la discriminación de género.</i> |

5. Medios de prueba

Esta forma de discriminación, puede ser fácilmente probada mediante la comparación desigual de sueldos entre hombres y mujeres de un mismo puesto, o aludiendo a la composición del equipo directivo o de los cargos de mando.

Además, en el caso del acoso, a pesar de ser difícil su comprobación – dado que este acto es ejecutado en momentos y/o lugares sin el control apropiado –, puede acreditarse por medio de testigos, registros, grabaciones o documentos.



6. Despido discriminatorio

Tanto el despido por maternidad como el despido por matrimonio se encuentran amparados por la LCT. En ambos casos, tal acto resulta sancionado con una indemnización agravada equivalente a un año de remuneraciones, además de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

Para que resulte aplicable dicha sanción, los Arts. 178 y 181 establecen presunciones legales de que el despido se produjo por dichos motivos cuando fue decidido dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores al parto y tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, respectivamente; siempre que se haya notificado fehacientemente su condición personal al empleador⁸.

En dichas situaciones, no considero que sea procedente una indemnización por daño moral dado que esta decisión es reparada con indemnizaciones agravadas y se basa sólo de presunciones, salvo que se compruebe que el despido se debió a hechos reales de su condición o haya padecido un hostigamiento continuo que haya alterado su bienestar general, indispensable en la vida de una persona.

En lo que respecta a los restantes casos de despido por este tipo de discriminación, se los consideraría como indirecto con justa causa y/o discriminatorio, dependiendo de las evidencias de los hechos, dado que se trata de una violencia psicológica (y en ciertas situaciones, física) que tiende a que la víctima termine abandonando su puesto.

⁸**Igualmente aplicable para los hombres**, en virtud de los Convenios N° 100 y 156 de la OIT – ratificados por Argentina el 24/09/1956 y 17/03/1988, respectivamente – y la sentencia establecida por la Sala V del Tribunal de Apelaciones, en el caso Rubén Piñeyro c/ “Telefónica Argentina”.

Frente a los asuntos mencionados anteriormente y los cambios sociales que se presentan hoy en día, quizás surjan interrogantes, como ser: ¿qué sucedería ante el caso de un despido de una persona transexual u homosexual por estas causas? ¿Si ante una modificación quirúrgica en su cuerpo y tratamientos de inseminación artificial llegara a ser madre, serían aplicables las mismas normas? ¿Qué consecuencia asumiría el despido por matrimonio igualitario? Pues, éstas y muchas otras preguntas, pueden ser contestadas con la lectura de los Arts. 1, 7 y 13 de la Ley N° 26.743 y el Art. 2 de la Ley N° 26.618, que se transcriben a continuación:

*** Artículo 1°:** *“Toda persona tiene derecho:*

a) Al reconocimiento de su identidad de género;

b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;

c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.”

*** Artículo 7°:** *“Los efectos de la rectificación del sexo y el/los nombre/s de pila, realizados en virtud de la presente ley serán oponibles a terceros desde el momento de su inscripción en el/los registro/s.*

La rectificación registral no alterará la titularidad de los derechos y obligaciones jurídicas que pudieran corresponder a la persona con anterioridad a la inscripción del cambio registral, ni las provenientes de las relaciones propias del derecho de familia en todos sus órdenes y grados, las que se mantendrán inmodificables, incluida la adopción.

En todos los casos será relevante el número de documento nacional de identidad de la persona, por sobre el nombre de pila o apariencia morfológica de la persona.”

*** Artículo 13°:** *“Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir*

el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo.”

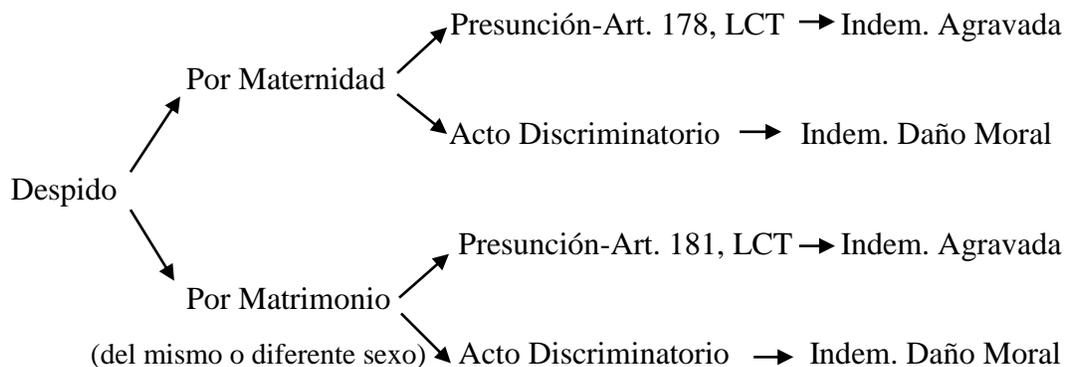
* **Artículo 2º:** “Sustitúyese el artículo 172 del Código Civil, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 172: Es indispensable para la existencia del matrimonio el pleno y libre consentimiento expresado personalmente por ambos contrayentes ante la autoridad competente para celebrarlo.

El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.

El acto que careciere de alguno de estos requisitos no producirá efectos civiles aunque las partes hubieran obrado de buena fe, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.⁹”

En definitiva, todo esto se resume en el siguiente cuadro sinóptico comparativo:



⁹ El Art. 3 de la Ley N° 26.618 modifica el Art. 188 del Código Civil, en el cual se establece que todo matrimonio, en caso de que uno de los contrayentes no pueda concurrir al lugar del acto, podrá ser celebrado en el domicilio del impedido o en su residencia actual.

CAPÍTULO IV

DISCRIMINACIÓN POR EDAD, APARIENCIA Y/O PRESENCIA FÍSICA

Sumario: 1.- Aspectos generales. 2.- Factores causales y consecuencias de la discriminación. 3.- Discriminación antes de su contratación. 4.- Medios de prueba. 5.- Despido discriminatorio.

1. Aspectos generales

La *discriminación por edad* es aquél trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes, idóneas al puesto. Podemos ver que existen casos de discriminación por edad a jóvenes y adultos.

Al respecto, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1980, se da a conocer la Recomendación N° 162 que da las pautas a seguir por los países que se suscriban sobre los derechos y obligaciones que tienen los estados con las personas de mayor edad en lo referente a materia laboral. Esta consta de 5 partes donde se tratan temas de igualdad y oportunidades de trato, protección, preparación y acceso al retiro y la aplicación, además de las normas generales. Tiene por objeto eliminar cualquier tipo de discriminación a la que se puede enfrentar una persona por ser de edad avanzada excluyéndose sólo en el caso de que las exigencias físicas sobrepasen los límites de su cuerpo como motivo de selección. Además plantea la forma en que los trabajadores se pueden acoger a retiro o jubilación pero sin salir totalmente del mundo laboral, pudiendo ejercer tareas de medio tiempo u otras actividades, con el

fin de que no estén completamente inactivos y quedar desprotegidos económicamente.

Legalmente, la edad para jubilar se alcanza a los 65 años en los hombres y a los 60 en las mujeres. Si una persona queda desempleada cuando tiene cerca de 50 años le costará mucho más encontrar empleo y, al estar aún lejos de la edad legal para poder acogerse al beneficio de la jubilación, su subsistencia se verá amenazada para poder seguir con un nivel de vida normal. Las empresas, a pesar de que en virtud de los Arts. 81 y 84 de la Ley N° 24.013 puede solicitar al Gobierno que otorgue incentivos con el fin de contratar gente de mayor edad¹⁰, prefieren contratar gente joven para cubrir los puestos vacantes que puedan surgir, debido a que ellos tienen mayores perspectivas de crecimiento dentro de la empresa y una mayor productividad.

Las personas que pasan por esta situación son fácilmente contratadas para trabajos temporales o mal remunerados, que no presentan ninguna seguridad económica, subvaloran sus capacidades y realizan trabajos que nadie más quiere realizar. Las personas jubiladas pasan por una situación similar, pues al dejar la vida laboral se enfrentan, en algunos casos, a pensiones que no alcanzan para cumplir sus obligaciones familiares o a un aumento muy repentino de su tiempo de ocio, lo que los impulsa a volver al mercado, donde debido a su edad no son valoradas otras capacidades que poseen, como la experiencia y estudios.



También resulta preocupante cuando se discrimina a la gente por su juventud y por la falta de experiencia que presentan, aparte de contratar u obligar a

¹⁰ Con la promulgación de la Ley N° 25.877 se derogó la Ley N° 25.250, que otorgaba como incentivo a la contratación de personas mayores de 45 años, exenciones parciales de las contribuciones al Sistema de Seguridad Social y un subsidio destinado al pago de las remuneraciones.

trabajar a menores de edad y someterlos a trabajos físicos a los cuales aún no están preparados.

Así, bajo la excusa de formación técnica y capacitación, encontramos formas y contratos de trabajo que tienen por objetivo vincular aprendizaje, experiencia y trabajo, pero que en realidad son actos discriminatorios que se aprovechan de formas legales para interpretarlas de tal forma, que el resultado sea trabajadores jóvenes, a los cuales se les paga poco sueldo y que pueden trabajar más de las horas reglamentarias de un trabajador normal. Sumado esto, se da el caso de que los jóvenes deban realizar labores que no tienen nada que ver con el objetivo de su aprendizaje y que deban realizar las tareas que otras personas no desean realizar.



La *discriminación por apariencia o presencia física* es cuando una persona es tratada de un modo diferente al resto de las personas por motivo de que su apariencia no encaja en los cánones normales. Así, podemos ver que se discrimina por el peso, facciones, ropa, altura, deformaciones físicas, hasta por manierismos que podría presentar una persona, y que en conjunto nos pueden dar una buena o mala impresión del individuo.

De este modo, la gente con mejor apariencia física que el resto tiene mayores oportunidades de surgir que el común de la gente, mientras tanto, los menos agraciados físicamente les cuesta más encontrar trabajo y cuando lo tienen les cuesta más llegar a posiciones más altas, independientemente de su capacidad.



2. Factores causales y consecuencias de la discriminación

Se considera que los cambios que trae aparejado la vejez son indeseables, e inconscientemente rechazan al proceso de envejecimiento como a las personas que son portadoras de él. Estas ideas son producto del tipo de sociedad a la que uno pertenece, sociedad asentada en los valores de la productividad y el consumo, en donde el principal recurso para su funcionamiento es la población joven. Asimismo, no hay que olvidar la existencia de determinados estándares físicos que se establecen y en ocasiones afectan la salud de los aspirantes (como la inclinación hacia la bulimia o la anorexia).

3. Discriminación antes de su contratación

La exigencia en torno al cuerpo y la estética ocupa hoy un lugar central cuyos alcances se extienden sobre la elección de personas para determinados puestos de trabajo. Generalmente, la discriminación se oculta tras la denominación de “buena presencia”, que parecería remitir a un compendio de virtudes cívicas o de buena educación (saber comportarse, saber tratar a un cliente, ser respetuoso y atento, etc.), pero que se reduce a la forma del cuerpo, el atractivo físico.

La exigencia de cumplir con determinados parámetros de belleza se hace más ostensible con relación a las mujeres, las cuales tradicionalmente han sido encasilladas en puestos de trabajos tales como recepcionistas, secretarías o promotoras.

Los exámenes pre-ocupacionales de salud son también herramientas que muchas veces sirve para enmascarar la exclusión, ya que son utilizados por los empleadores para descartar el personal que no se ajusta a determinados parámetros.

Aparte de ello, existe preferencia de contratación de jóvenes profesionales, especialmente en puestos operativos, por la posibilidad que tienen las empresas de moldear a su gusto a estos trabajadores y de obtener el mismo trabajo por un sueldo menor, mientras que las personas de mayor edad tienen mayores responsabilidades que los imposibilitan a aceptar un trabajo por una remuneración baja, sin mencionar

que muchas veces cuentan con mayor experiencia en cómo hacer valer sus derechos frente al empleador.



4. Medios de prueba

Podría probarse mostrando la tendencia de la Compañía a terminar contratos laborales de los trabajadores más veteranos sin mostrar motivos válidos, cubriendo esos puestos con otros más jóvenes y, más aún, por aquellos que presentan ciertos atributos físicos.

También es posible probar ciertas actitudes discriminatorias por medio de testigos o grabaciones (visuales o verbales), ya sea en su momento de contratación o durante el desarrollo de su vínculo laboral.

5. Despido discriminatorio

Al igual que en el caso de despido por motivos raciales, étnicos o religiosos, no hay una norma laboral específica que sancione el despido por motivos de su edad, apariencia o presencia física, siendo aplicables las normas de carácter general de despido directo o indirecto, sin justa causa.

Por lo tanto para ser considerado como discriminatorio, deben recabar pruebas suficientes que demuestren el agravio moral ocasionado en su persona.

CAPÍTULO V

DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD Y/O INCAPACIDAD

Sumario: 1.- Aspectos generales. 2.- Factores causales y consecuencias de la discriminación. 3.- Discriminación antes de su contratación. 4.- Medios de prueba. 5.- Despido discriminatorio.

1. Aspectos generales

La discapacidad consiste en una deficiencia – de naturaleza permanente o temporal – que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

La discriminación contra las personas con discapacidad, constituye toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

La discapacidad es una problemática que puede afectar al individuo desde su nacimiento, es decir, nacer con ella, como puede ser el caso de aquellos que nacen con la enfermedad denominada Síndrome de Down, o bien aparecer durante un determinado momento de la vida como consecuencia de algún accidente o afección, por ejemplo, un individuo que sufre un accidente automovilístico y como consecuencia de este trauma sus piernas sufren una parálisis, situación que obviamente le provocará una discapacidad motora que antes no presentaba.

Entonces, existen diversos tipos de discapacidad: física, psíquica, sensorial, intelectual o mental, que pueden manifestarse de diferentes maneras y en diferentes grados.

Una situación especial de discapacidad física que se encuentra en el campo del derecho laboral es la de los trabajadores afectados a alguna enfermedad.

La discriminación por enfermedad se produce cuando una persona es tratada con cierto recelo o desprecio por el hecho de estar enferma; los ejemplos más puntuales se presentan en enfermedades como el HIV/SIDA, la diabetes, el cáncer y la epilepsia, las cuales en la actualidad no cuentan con un remedio que libre al enfermo de sus padecimientos y que ponen al trabajador en una situación de discriminación constante.



2. Factores causales y consecuencias de la discriminación

La discriminación hacia las personas discapacitadas o enfermas radica en su estado psicofísico diferente a los demás que le otorga imposibilidad en la realización de determinadas tareas, como así también la ignorancia o desconocimiento de las personas sobre ciertas enfermedades, sus formas de transmisión y, lo que es peor, la falta de respeto o consideración hacia los afectados.

Comúnmente, dicha situación lleva a las víctimas de este maltrato a su:

- Exclusión social
- Falta de reconocimiento a sus méritos
- Desigualdad en oportunidades de ascenso y mejoras salariales
- No accesibilidad a los canales convencionales de comunicación debido a las barreras físicas,
- No ser atendidas sus peticiones para mejorar su bienestar.

Sin embargo, existen leyes que protegen a los discapacitados y otorgan beneficios a quienes los contratan, con el fin de integrarlos a la sociedad, fomentando

el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores. Tales beneficios son:

- Exención del 50% de las contribuciones patronales por el término de un año, si la contratación es por tiempo indeterminado.
- Goce de créditos especiales para emprender obras en sus establecimientos, suprimiendo las llamadas barreras arquitectónicas.
- Deducción especial en la determinación del Impuesto a las Ganancias o sobre los capitales, equivalente al 70% de las retribuciones del personal discapacitado, en cada periodo anual.



3. Discriminación antes de su contratación

Uno de los ámbitos en los que mayor es la percepción subjetiva de la existencia de discriminación por motivo de discapacidad o enfermedades el referido a la búsqueda y obtención de empleo.

En este terreno laboral, el trabajador discapacitado sufre restricciones desde el momento de adquirir un empleo como consecuencia de la disminución de sus capacidades físicas o mentales.

Con respecto a las personas afectadas a alguna enfermedad, puede apreciarse la existencia de empresas que implementan test pre-ocupacionales privados que impiden la ocupación de un puesto de trabajo, que si bien es considerable si se trata de evitar algún hecho que atente contra su propia vida o de sus compañeros, también es posible que se trate de un acto discriminatorio.

4. Medios de prueba

Teniendo en cuenta los medios de pruebas comunes, estas conductas pueden ser probadas alegando que el empleado a partir de manifestar el padecimiento de una cierta condición médica, fue tratado de forma diferente e injusta. También

podría serlo fácilmente cuando el empleado fue despedido tras sufrir una lesión o ser diagnosticado de una cierta lesión producida por su trabajo.

5. Despido discriminatorio

Pueden presentarse tres situaciones:

- a) Despido durante el goce de la licencia por enfermedad (con aviso de su condición): el empleador debe pagar, además de las indemnizaciones por despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios correspondientes hasta el alta médica o el vencimiento del plazo de la licencia.
- b) Despido por encontrarse incapacitado para cumplir con sus obligaciones, una vez iniciada su prestación de servicios:
 - Si el empleador no puede asignarle tareas acordes a su capacidad, sin disminución de su remuneración, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la del Art. 247, LCT.
 - Si estando en condiciones, no le asignare tareas compatibles a su aptitud física y/o mental, el empleador estará obligado a abonar una indemnización igual a la del Art. 245, LCT.
 - Si la incapacidad fuera absoluta, el empleador deberá abonar una indemnización igual a la del Art. 245, LCT.
- c) Despido de un trabajador que fuese sobrevinientemente inhabilitado, luego de haber obtenido habilitación especial para prestar servicios: el mismo será acreedor de la indemnización prevista en el Art. 247, LCT; salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte. Asimismo ¿Qué sucedería si la inhabilitación del trabajador proviene de un tercero dentro de su jornada laboral? En tal efecto, se recomienda la lectura del apartado 6 del Capítulo I (“Deber de seguridad y protección en el trabajo”).

Con respecto a la consideración de este hecho para ser sancionable por daño moral, no estimo admisible su procedencia dado que nuestra legislación laboral

trata de incorporarlo a su puesto de trabajo y/o reparar la situación en la cual se presenta; salvo que exista una afectación psicofísica al bienestar general del empleado que sea comprobable.

CAPÍTULO VI

DISCRIMINACIÓN POR OPINIÓN PÚBLICA O SINDICAL

Sumario: 1.- Aspectos generales. 2.- Factores causales y consecuencias de la discriminación. 3.- Discriminación antes de su contratación. 4.- Medios de prueba. 5.- Despido discriminatorio. 6.- Apéndice: Fallo “Álvarez, Maximiliano y Otros c/Cencosud”.

1. Aspectos generales

Para abordar el tema de discriminación sindical lo primero que debemos conocer es en qué consiste la libertad sindical.

Se entiende por libertad sindical al derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y asociarse a ellos en defensa de sus intereses¹¹.

En base a este principio de derecho humano fundamental de la relación laboral, el Convenio N° 98 de OIT establece en su Artículo 1° lo siguiente:

1. “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

2.”Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

¹¹ Amparado por el Convenio N° 87 de la OIT.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

Asimismo, nuestra Constitución Nacional, en su Art. 14 bis, dispone que todo trabajador gozará de la protección de leyes que aseguren una “organización sindical libre y democrática”, garantizando a los gremios la posibilidad tanto de concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, como de ejercer el derecho de huelga.

Dicho artículo al expresar el goce de la “protección de las leyes”, lleva a la aplicación de la normativa estipulada por la Ley N° 23.592 y la LCT, comentadas oportunamente.

Por lo tanto, esta exclusión y/o desprecio hacia el trabajador que invoque sus opiniones en defensa de sus intereses se encuentra amparada desde un orden de índole nacional e internacional, asegurando su estabilidad en el empleo.

Sin embargo, tal como lo expresa el Art. 32 del Pacto de San José de Costa Rica, “los derechos de cada persona estarán limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática”. De igual modo se orienta su Art. 16 al establecer que el ejercicio de libre asociación se encuentra sujeto a restricciones legales que son necesarias en una sociedad democrática, con interés en la seguridad general o el orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

Visto esto – y en congruencia con los incisos 2 y 3 del Art. 56 de la Ley 23.551 –, el Ministerio de Trabajo puede declarar ilegal a determinadas acciones sindicales, lo que permite que el empleador intime a cada trabajador a dejar sin efecto la medida y retornar al trabajo, bajo apercibimiento de considerar su actitud grave injuria y despedir con justa causa.

En un marco individual, el empleador puede llegar al mismo fin ante el incumplimiento del trabajador al “deber de no ocurrencia” estipulada en el Art. 88 de

la LCT, además de tener en cuenta que este último es responsable de los daños causados, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

2. Factores causales y consecuencias de la discriminación

La principal causa vigente de este tipo de discriminación se vincula con la ideología asociada a la ciudadanía partidaria. Pero existen dos factores que motivan preferencias:

- Económico. Para todo empresario, tener empleados genera costos financieros que debe afrontar para un mejoramiento en la productividad, llevando en forma implícita el cumplimiento de los aportes y contribuciones patronales; entre ellos, el aporte al sindicato correspondiente. En ciertas ocasiones, en forma intencional o no, el ingreso de los mismos no es realizado cuando corresponde o en la cantidad que corresponde. En razón a ello, es aplicable el Art. 132 bis de la LCT, el cual establece una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración devengada mensualmente, hasta hacer efectivo el ingreso de los fondos retenidos¹².

Aparte de la omisión descripta, el empleador también sufre gastos extras o desórdenes en su organización, al ocupar el trabajador cargos electivos públicos o como representante de una asociación sindical, dado que debe reservar su puesto hasta el cumplimiento de dichas funciones y, una vez concluidas, treinta días más¹³; caso contrario, debe abonar

¹² Esto no enerva la aplicación de penas, en caso de un delito configurado en el Derecho Penal.

¹³ Según Arts. 215 y 217, LCT.

las indemnizaciones propias de un despido injustificado y por falta de preaviso¹⁴.

- Socio-cultural. Tras las revolucionarias luchas de diversas asociaciones populares por exigir sus propios derechos que llegaron a ser formalizados, hoy en día se presentan diversas agrupaciones exigiendo sus intereses (especialmente de índole laboral), sin el conocimiento de los derechos legales de todos los habitantes de la Nación y las consecuencias de sus acciones, tal como se enunció en los tres últimos párrafos del apartado anterior.

3. Discriminación antes de su contratación

A raíz de la diferenciación estricta de la política social vigente, es común encontrar trabas en la contratación de personas activas por sus raíces partidarias o sus ideologías personales, independientemente del ámbito sectorial que se presente.

4. Medios de prueba

Resulta difícil probar este tipo de discriminación laboral, pero es posible detectarla al determinar dentro de la planta laboral la totalidad de empleados afiliados a un determinado sindicato, además de los medios de pruebas usuales como ser grabaciones por medio visual y/o auditivo; documentos con cláusulas que permitan su contratación, a cambio de ser o no afiliados a determinados sindicatos.



5. Despido discriminatorio

Tal como se mencionó en apartados anteriores, el empleador puede despedir con justa causa al declararse ilegal ciertas manifestaciones populares que

¹⁴ Según Art. 216, LCT.

afecten, entre otros, el bienestar general o el orden público; del mismo modo, ante el hecho individual de un trabajador de ejecutar negociaciones sin su autorización, por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar sus intereses personales.

En caso de despido sin justa causa, resulta aplicable la sanción con el pago de las indemnizaciones propias del mismo: sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido y por antigüedad. Sin perjuicio de ello, la LCT sólo especifica el despido durante el período de reserva del puesto, por desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales con personería gremial o que requieran representación sindical; situación ya mencionada anteriormente.

En cuanto si es aplicable la sanción de la Ley 23592 y, por consiguiente, la indemnización por daño moral, deben existir pruebas suficientes que aseguren la afectación de los derechos fundamentales que se encuentren vinculados a su dignidad y bienestar general de todo ser humano.

6. Apéndice: Fallo “Álvarez, Maximiliano y Otros c/Cencosud”

Despido discriminatorio: su implicancia jurídica y económica

Aspectos generales del caso

Como fuente del estudio en cuestión, es dable analizar el presente fallo de la Corte Suprema, que en virtud de la sentencia dictada fomentó la apertura de grandes cuestionamientos acerca de las consecuencias derivadas en las relaciones laborales por la estabilidad que asegura nuestra Constitución Nacional – en su Art. 14 bis – a los empleados públicos y privados, en especial a estos últimos, dado que se contrapone a la libertad de contratar, consagrada en la misma norma legal.

La decisión judicial adoptada el día 25 de junio de 2007 por los integrantes reunidos en la Sala II, admitió la pretensión de los demandantes, declarando nulo los despidos dispuestos en su contra y ordenando la reinstalación en sus puestos de trabajo, como así también el pago de los salarios caídos (por la subsistencia del vínculo de trabajo) y el resarcimiento del daño moral ocasionado.

Se fundó acreditando que la empleadora obró en represalia por la creación de una entidad sindical, lo cual se configuró como una conducta discriminatoria que vulneraba la garantía del Art. 14 bis de la CN, la que tienden a conjurar la Ley N° 23592.

Los términos en que fueron formulados los agravios se refieren a que los actores integraban la Comisión Directiva de la Asociación de Personal Jerárquico de Comercio; entidad que fue formada por los trabajadores que la demandada categorizó como “asesores” porque quedaron fuera de Convenio y el Sindicato de Comercio no asumió su representación. Los mismos señalaron que su estatuto se celebró el 01/01/2006, siendo inscripto el 30/03/2006, y que con el correr del tiempo la patronal se fue enterando de su existencia, entre otras cosas por el hecho de que el 25/10/2006 el presidente de la Comisión Directiva – Sr. Miguelez –, invocando dicho carácter, intimó a la demandada al pago de las diferencias salariales correspondientes a dicha categoría. A raíz de ello varios gerentes se acercaron a averiguar sobre el Sindicato recientemente creado y, ante tal situación, el Sr. César Tommasi (Gerente de Operaciones de Cencosud) solicitó una lista de todo el personal de la Comisión Directiva de la Asociación, produciéndose sus despidos, sin invocación de causa, el 22/11/2006; haciéndole saber que los mismos se debían a la constitución del Sindicato.

Implicancia jurídica

Conforme a los planteos dispuestos por los disidentes surgieron las siguientes divergencias del marco legal aplicable:

- Aplicación Constitucional: Recordando lo expuesto en el apartado 3 del capítulo I sobre el cumplimiento de los Arts. 14 bis y 16 de nuestra CN, como así también la atribución otorgada por el Art. 75 inciso 23 sobre el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en los tratados internacionales, es importante hacer hincapié además de los convenios enunciados anteriormente, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece en el apartado

IV de su Art. 23 que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse en defensa de sus derechos”. A su vez, - tal como lo menciona la Dra. Graciela A. González – el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 en su Art. 8 sostiene que los estados “se comprometen a garantizar el derecho de toda persona, a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente”. Sin perjuicio de ello, la sanción de dejar sin efecto el acto discriminatorio cuando su cumplimiento implique la anulación del despido afecta las bases sobre las que se apoya la libertad de contratar y la garantía al derecho de propiedad (protegidas por los Arts. 14, 17 y 33 de la CN), que no pueden ser violados por otras normas de jerarquía inferior.

- Aplicación Ley N° 23551: Se comparte en forma unánime que la tutela especial establecida en los Arts. 48 y 52 solo resulta ejercida en asociaciones con personería gremial y que en el caso expuesto carece de ese carácter, dado que en este planteo judicial se trata de una entidad simplemente inscripta. En cuanto al Art. 47, el Dr. Miguel Ángel Maza – a diferencia de sus colegas de la misma Sala – sostiene que cualquier trabajador o asociación sindical que viera afectado alguno de los derechos que la ley define como derivados de la libertad sindical puede solicitar acción de amparo ante el tribunal competente, a fin de que este disponga si corresponde el cese inmediato del comportamiento antisindical; norma que se encuentra amparada por los Convenios N° 87 y 98 de la OIT.
- Aplicación Art. 1 de la Ley N° 23592: Los integrantes del Tribunal discrepan en cuanto a los alcances que corresponde dar a la nulificación del despido como acto discriminatorio y la consecuente reinstalación a sus puestos de trabajo. En tales

aspectos, el Dr. Miguel Ángel Pirolo postula, acertadamente, que en el marco de las relaciones laborales esta normativa crea un régimen de estabilidad intenso e ilimitado en el tiempo que violenta la libertad de contratar y de no contratar. Se fundamenta en que la formación de un contrato requiere la concurrencia de la voluntad de las partes y cuando el contrato es de ejecución continuada, esta confluencia debe subsistir durante el lapso al que se extienda la vigencia del vínculo. Así lo establece el Art. 897 del Código Civil al considerar voluntarios a los actos ejecutados con discernimiento, intención y libertad; en tanto que el Art. 900 priva de todo efecto obligacional a los realizados sin esas condiciones; normas que de algún modo se ven vinculadas a los Arts. 14, 15, 17 y 33 de la CN. Resulta evidente que la voluntad de las partes es esencial para la formación del consentimiento contractual y, por consiguiente, para el mantenimiento de un vínculo de esa naturaleza durante el tiempo al cual se quiera extender su vigencia. No puede sostenerse la vigencia por tiempo indeterminado de un contrato cuando una de las partes carece de intención de mantener el vínculo y de libertad para no tenerlo.

Otra cuestión debatida es que los actores no fundaron su reclamo en las previsiones de esta ley antidiscriminatoria, no invocaron en ningún momento haber sido víctimas de un acto de discriminación susceptible de ser encuadrado en dicha norma ni ejercitaron una acción tendiente a obtener el cese de un acto de esa naturaleza; solo dijeron que el despido afectaba el derecho a la libre asociación. Ante tal planteamiento, retomando la lectura de dicha norma legal, se destaca que la misma expresa que “a pedido del damnificado” se dejará sin efecto el acto discriminatorio y se deberá reparar los daños ocasionados; condición resaltada que obviamente no fue cumplida.

Implicancia económica

Como consecuencia del fallo, al considerarse los despidos como nulos e ineficaces, se debe abonar a los actores los salarios caídos desde su distracto hasta su reinstalación, correspondiendo realizar el ingreso de los aportes y las contribuciones vinculadas al mismo, dado que continúan siendo empleados activos. Además, se debe considerar el daño moral ocasionado para el resarcimiento del mismo.

En el caso pertinente, la suerte del decisorio de compensar la suma percibida como liquidación final, primero a los salarios caídos y, de existir remanente, a daño moral, con lo abonado en concepto de las indemnizaciones previstas en los Arts. 232, 233 y 245 de la LCT, provoca que no exista un perjuicio tangible para la demandada.

Análisis final bifronte

Conforme al ordenamiento jurídico nacional, existe acto discriminatorio ante la prohibición de la libertad sindical, en su relación de trabajo. Así lo confirma el Art. 1 del Convenio N° 98 de la OIT, en especial el apartado 2, inciso b. El mismo protege al trabajador de despido por su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Obviamente, en este último caso, sin el consentimiento, puede violarse el deber de no ocurrencia, encontrándose capacitado el empleador a ejercer el despido con justa causa y a solicitar la reparación de los daños ocasionados, en el ejercicio de sus funciones.

Al considerarse el despido por las razones expuestas en el presente caso, resulta aplicable el Art. 1 de la Ley N° 23592, pero siempre que haya sido solicitado por el damnificado y se presenten las pruebas pertinentes para su reconocimiento.

En cuanto a la sentencia del fallo, es de destacarse que existe un vacío en la Ley N° 23551, dado que no establece un límite temporal de la sanción aplicable para los representantes sindicales de una asociación simplemente inscripta. Además

implica un mayor costo económico para la empresa que pueda encontrarse en tal situación, dependiendo del tiempo transcurrido hasta su reinstalación y la antigüedad del dependiente. Esto sin contar los gastos administrativos y procesales.

CONCLUSIÓN

Visto los distintos casos de discriminación que pueden presentarse dentro del ámbito laboral y las repercusiones del último fallo expuesto por la Corte Suprema de Justicia con respecto a este tema, es evidente que el Art. 1 de la Ley N° 23592 es aplicable en dichas circunstancias, siempre que sea solicitado por el damnificado. Sin embargo, no todo despido será incluido en estos aspectos: deben consistir en actos de esta naturaleza y ser probados con antecedentes reales, además se debe tener en cuenta la aplicación del deber de “igualdad de trato en identidad de situaciones”, ya que el despido sin causa de dos personas con características físicas y/o mentales diferentes entre sí, no amerita un despido discriminatorio.

En materia económica, cabe decir que no es recomendable la existencia de estas acciones, dado que incrementan los costos de las empresas en las cuales las mismas se presenten, no tan sólo de índole laboral, sino también comercial y administrativo. Esto sin mencionar las implicancias de la economía nacional.

Ante un hecho de este estilo resulta más beneficioso otorgar los puestos de trabajo sin establecer ningún tipo de diferenciación por caprichos o motivos personales y resolver la cuestión internamente ejerciendo las facultades pertinentes – sin abuso –, dando cumplimiento al principio de “buena fe”, el cual obliga a cada una de las partes al propio comportamiento de un buen empleador y un buen trabajador; haciendo uso y costumbre de ello.

ANÁLISIS PRÁCTICO
DEL
DESPIDO DISCRIMINATORIO

LIQUIDACIÓN MENSUAL: ABRIL/2012 (NORMAL)

Fecha de Ingreso: 01/05/2009

| Concepto | Días/% | Remuneración | Retenciones | Contribuciones |
|-----------------|---------------|---------------------|--------------------|-----------------------|
| Sueldo Básico | 30 d. | \$ 4.139,52 | | |
| Escalafón | 1% | \$ 82,79 | | |
| Presentismo | 8,33% | \$ 344,96 | | |
| Bruto | | \$ 4.567,27 | | |
| Jubilación | | | \$ 502,40 | \$ 730,76 |
| Obra Social | | | \$ 137,02 | \$ 228,36 |
| Ley N° 19.032 | | | \$ 137,02 | \$ 91,35 |
| S.E.C | 2% | | \$ 91,35 | |
| F.A.E.C.Y.S | 0,50% | | \$ 22,84 | |
| Neto | | \$ 3.676,65 | | |

Costos Laborales = Sueldo Bruto + Contribuciones

Costos Laborales = \$ 4.567,27 + \$ 1.050,47

Costos Laborales = \$ 5.617,74

DESPIDO SIN CAUSA – LIQUIDACIÓN MENSUAL: ABRIL/2012

Fecha de Ingreso: 01/05/2009

Fecha de Despido: 25/04/2012

Sueldo Básico: \$ 4.139,52

Promedio: \$ 5.727,32 – Tope: \$ 17.181,96

| CONCEPTOS REMUNERATIVOS | | | | |
|-------------------------|---------------|--------------------|--------------------|-----------------------|
| <i>Concepto</i> | <i>Días/%</i> | <i>Retribución</i> | <i>Retenciones</i> | <i>Contribuciones</i> |
| Sueldo Básico | 25 d. | \$ 3.449,60 | | |
| Escalafón | 1% | \$ 82,79 | | |
| Presentismo | 8,33% | \$ 287,47 | | |
| SAC proporcional | 115 d. | \$ 1.439,00 | | |
| Bruto | | \$ 5.258,86 | | |
| Jubilación | | | \$ 578,47 | \$ 841,42 |
| Obra Social | | | \$ 157,77 | \$ 262,94 |
| Ley N° 19.032 | | | \$ 157,77 | \$ 105,18 |
| S.E.C. | 2% | | \$ 105,18 | |
| F.A.E.C.Y.S. | 0,50% | | \$ 26,29 | |
| Neto | | \$ 4.233,38 | | |

| CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS | | | | |
|----------------------------|---------------|---------------------|--------------------|-----------------------|
| <i>Concepto</i> | <i>Días/%</i> | <i>Retribución</i> | <i>Retenciones</i> | <i>Contribuciones</i> |
| Indem. Art. 245 LCT | 3 años | \$ 13.701,81 | | |
| Indem. Art. 232 LCT | 1 mes | \$ 4.567,27 | | |
| SAC s/Indem. Art. 232 | | \$ 380,61 | | |
| Indem. Art. 233 LCT | 5 días | \$ 761,21 | | |
| SAC s/Indem. Art. 233 | | \$ 63,43 | | |
| Vacaciones No Gozadas | 4,41 | \$ 805,84 | | |
| SAC s/Vacac. No Gozadas | | \$ 67,15 | | |
| Bruto | | \$ 20.347,33 | | |
| Jubilación | | | | |
| Obra Social | | | \$ 610,42 | \$ 1.017,37 |
| Ley N° 19.032 | | | | |
| S.E.C. | 2% | | \$ 406,95 | |
| F.A.E.C.Y.S. | 0,50% | | \$ 101,74 | |
| Neto | | \$ 19.228,22 | | |

Costos Laborales = Retribución Bruta + Contribuciones

Costos Laborales = \$ 25.606,19 + \$ 2.226,91

Costos Laborales = \$ 27.833,10

DESPIDO DISCRIMINATORIO

Fecha de Ingreso: 01/05/2009

Fecha de Despido: 25/04/2012

Sentencia: 30/12/2012 – Reintegro: 01/01/2013

- Liquidación Mes: Abril/2012

| Concepto | Días/% | Retribución | Retenciones | Contribuciones |
|-----------------|---------------|--------------------|--------------------|-----------------------|
| Sueldo Básico | 25 d. | \$ 3.449,60 | | |
| Escalafón | 1% | \$ 82,79 | | |
| Presentismo | 8,33% | \$ 287,47 | | |
| Bruto | | \$ 3.819,86 | | |
| Jubilación | | | \$ 420,18 | \$ 611,18 |
| Obra Social | | | \$ 114,60 | \$ 190,99 |
| Ley N° 19.032 | | | \$ 114,60 | \$ 76,40 |
| S.E.C. | 2% | | \$ 76,40 | |
| F.A.E.C.Y.S. | 0,50% | | \$ 19,10 | |
| Neto | | \$ 3.074,98 | | |

Costos Laborales = Sueldo Bruto + Contribuciones

Costos Laborales = \$ 3.819,86 + \$ 878,57

Costos Laborales = \$ 4.698,43

- Liquidación por Sentencia (Mes: Diciembre/2012) – Períodos Retroactivos

| Período | Remuneración | Cantidad de Meses | Total |
|-------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|
| Abril | \$ 747,41 | 1 | \$ 747,41 |
| Mayo a Octubre | \$ 4.691,46 | 6 | \$ 28.148,76 |
| Noviembre - Diciembre | \$ 5.420,19 | 2 | \$ 10.840,38 |
| | | | \$ 39.736,55 |
| Contribuciones | | | \$ 9.139,41 |
| | | | |
| Costos Laborales | | | \$ 48.875,96 |

CUADRO DE COMPARACIÓN DE COSTOS LABORALES

| Liquidación | abr-12 | may-12 | jun-12 | jul-12 | ago-12 | sep-12 | oct-12 | nov-12 | dic-12 | Total |
|----------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| Normal | \$ 5.617,73 | \$ 5.770,50 | \$ 5.770,50 | \$ 5.770,50 | \$ 5.770,50 | \$ 5.770,50 | \$ 5.770,50 | \$ 6.666,83 | \$ 6.666,83 | \$ 53.574,39 |
| Despido sin Justa Causa | \$ 27.833,10 | | | | | | | | | \$ 27.833,10 |
| Despido Discriminat. | \$ 4.698,43 | | | | | | | | \$ 48.875,96 | \$ 53.574,39 |

* Todos los importes corresponden a costos laborales, sin considerar los pagos a realizar por daño moral, gastos administrativos y procesales.

ANÁLISIS DE LOS COSTOS TOTALES

| LIQUIDACION NORMAL | DESPIDO SIN JUSTA CAUSA | DESPIDO DISCRIMINATORIO |
|---|---|---|
| <i>LABORALES</i> + <i>ADMINISTRATIVOS</i> | <i>LABORALES</i> + <i>ADMINISTRATIVOS</i> + <i>JUDICIALES (según corresponda)</i> | <i>LABORALES</i> + <i>ADMINISTRATIVOS</i> + <i>DAÑO MORAL</i> + <i>JUDICIALES</i> |

ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

A. General

- Art. 1, “Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina”, Ley N° 20392, t.o. 1973.
- Art. 2, “Matrimonio Civil”, Ley N° 26618, t.o. 2010.
- Art. 3, “Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Decreto N° 1338, Bs. As., 25/11/1996.
- Capítulo III, “Ley Nacional de Empleo” – N° 24013, t.o. 1991.
- “Código Civil Argentino”, Ley N° 340, t.o. 1871, y sus modificaciones.
- “Constitución Nacional de la República Argentina”, Ley N° 24430, t.o. 1853, y sus reformas.
- “Derecho a la Identidad de Género”, Ley N° 26743, t.o. 2012.
- GRISOLIA, Julio Armando; “Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Edición 10ª; Bs. As., 2004.
- “Igualdad de Remuneración”, Convenio N° 100 – OIT, ratificado en Argentina, 1956.
- “Igualdad de Trato a Extranjeros”, Convenio N° 19 – OIT, ratificado en Argentina, 1950.
- “Institución del Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas”, Ley N° 22431, t.o. 1981, modificada las Leyes N° 23021, 23876, 24308, 24314 y siguientes.
- Ley de Asociaciones Sindicales – N° 23551, t.o. 1988; modificada por la Leyes N° 25674 y 26390.
- Ley de Contrato de Trabajo – N° 20744, t.o. 1976; modificada por las Leyes N° 21824, 22248, 24013, 24557, 24576, 24700, 25013 y siguientes.
- Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo – N° 19587, t.o. 1972.
- Ley de Riesgo del Trabajo – N° 24557, t.o. 1995; modificada por Ley 26773.
- “Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización”, Convenio N° 87 – OIT, ratificado en Argentina, 1960.
- “Pueblos Indígenas y Tribales”, Convenio N° 169 – OIT, ratificado en Argentina, 2000.

- “Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas”, Convenio N° 159 – OIT, ratificado en Argentina, 1987.
- “Reclutamiento de Trabajadores Indígenas”, Convenio N° 50 – OIT, ratificado en Argentina, 1950.
- “Responsabilidad Familiar”, Convenio N° 156 – OIT, ratificado en Argentina, 1988.
- “Sindicalización y Negociación Colectiva”, Convenio N° 98 – OIT, ratificado en Argentina, 1956.

B. Especial

- “Discriminación en empleo y Ocupación”, Convenio N° 111 – O.I.T, ratificado en Argentina, 1968.
- Art. 1, “Derechos y Garantías Constitucionales. Actos Discriminatorios. Sanciones para quienes los ejecuten” – Ley N° 23592, t.o. 1988.
- CSJN, Autos: “Álvarez, Maximiliano y Otros c/Cencosud S.A. s/Acción de Amparo”, Sentencia N° 95075, Sala II, Juzg. N° 24, Expte. N° 29545/2006.
- Violencia Laboral – Ley N° 7232, Provincia de Tucumán, t.o. 2002.

C. Otras Publicaciones

- es.wikipedia.org/wiki/Acoso_laboral
- La%20Fogata%20-%20Argentina.htm
- www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresa-por-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/20121
- www.asociacion.org.ar
- www.cronista.com/economiapolitica/Fallo-igual-a-al-hombre-con-la-mujer-en-prohibición-de-despido-tras-matrimonio-20130412-0107.html
- www.Discriminacion%20laboral%20por%20HIV.htm
- www.forodeabogados.org.ar/edicion14/tema08.html
- www.monografias.com/trabajos/discriminacion/discriminacion.shtml#ixzz2G77PCXjG
- www.trabajo.gov.ar

ÍNDICE

| | <u>Pág.</u> |
|--------------|-------------|
| Prólogo..... | 1 |

CAPÍTULO I

Aspectos generales de la discriminación laboral

| | |
|---|----|
| 1. Definición de discriminación laboral y aspectos generales básicos..... | 2 |
| 2. Breve reseña histórica | 4 |
| 3. Normas que rigen la materia..... | 7 |
| 4. Daño moral..... | 10 |
| 5. Conductas de las personas discriminadas..... | 12 |
| 6. Deber de seguridad y protección en el trabajo..... | 15 |
| 7. Cuestiones de competencia..... | 18 |

CAPÍTULO II

Discriminación por motivo de etnia, raza o religión

| | |
|--|----|
| 1. Aspectos generales..... | 19 |
| 2. Factores causales y consecuencias de la discriminación..... | 20 |
| 3. Discriminación antes de su contratación..... | 21 |
| 4. Medios de prueba..... | 22 |
| 5. Despido discriminatorio..... | 22 |

CAPÍTULO III

Discriminación por género u orientación sexual

| | |
|--|----|
| 1. Aspectos generales..... | 23 |
| 2. Factores causales y consecuencias de la discriminación..... | 24 |
| 3. Discriminación antes de su contratación..... | 26 |
| 4. Acoso sexual..... | 26 |
| 5. Medios de prueba..... | 27 |
| 6. Despido discriminatorio..... | 28 |

CAPÍTULO IV

Discriminación por edad, apariencia o presencia física

| | |
|--|----|
| 1. Aspectos generales..... | 31 |
| 2. Factores causales y consecuencias de la discriminación..... | 34 |
| 3. Discriminación antes de su contratación..... | 34 |
| 4. Medios de prueba..... | 35 |
| 5. Despido discriminatorio..... | 35 |

CAPÍTULO V

Discriminación por enfermedad y/o incapacidad

| | |
|--|----|
| 1. Aspectos generales..... | 36 |
| 2. Factores causales y consecuencias de la discriminación..... | 37 |
| 3. Discriminación antes de su contratación..... | 38 |
| 4. Medios de prueba..... | 38 |
| 5. Despido discriminatorio..... | 39 |

CAPÍTULO VI

Discriminación por opinión pública o sindical

| | |
|---|----|
| 1. Aspectos generales..... | 41 |
| 2. Factores causales y consecuencias de la discriminación..... | 43 |
| 3. Discriminación antes de su contratación..... | 44 |
| 4. Medios de prueba..... | 44 |
| 5. Despido discriminatorio..... | 44 |
| 6. Apéndice: Fallo “Álvarez, Maximiliano y Otros c/Cencosud”..... | 45 |

| | |
|--|----|
| Conclusión..... | 51 |
| Análisis práctico del despido discriminatorio..... | 52 |
| Índice bibliográfico..... | 58 |
| Índice..... | 60 |