

El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral

POR VIVIANA MARIEL DOBARRO

Abogada y especialista en Derecho Laboral, Facultad de Derecho (UBA). Especialista en Administración de Justicia, Facultad de Derecho y FUNDEJUS (UBA). Prosecretaria de Cámara, la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Profesora de Derecho del Trabajo I y II en la Carrera de Relaciones del Trabajo. Miembro de la Comisión Organizadora de la Cátedra Abierta de Trabajo Decente de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Docente de la Escuela Judicial de la Nación, Consejo de la Magistratura. Secretaria Académica de la Asociación de Mujeres Jueces Argentina, AMJA. Replicadora de los talleres para incorporar la perspectiva de género en la Justicia y de los talleres sobre género y trata de personas con fines de explotación sexual, entrenada por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y el Sistema de Naciones Unidas en Argentina. Secretaria e integrante del plantel permanente de docentes de la Fundación Altos Estudios Sociales, FAES.

El derecho del trabajo es un derecho del siglo XX, que nace y se estructura después de una larga lucha social, cuyos protagonistas fueron los trabajadores, reunidos u organizados en asociaciones. No es un derecho gestado pacíficamente, sino arrancado al régimen capitalista y liberal bajo las formas imperantes en los siglos XVIII y XIX.

La lucha obrera estuvo motivada, desde sus inicios, por la situación de gran desprotección en la que estaba sumida la clase trabajadora, en un contexto en el que los postulados políticos y económicos imperantes eran la libertad de mercado, la libertad de contratación y, en consecuencia, la vigencia irrestricta de la autonomía de la voluntad; principio que, en el ámbito laboral de los siglos XVIII y XIX¹, significó el sometimiento del dependiente a las reglas y condiciones de trabajo impuestas por el empleador, sin limitación alguna y con escaso o nulo margen para negociar. Y su aplicación irrestricta condujo a los abusos y explotaciones que son por todos conocidas y que dieron origen a la denominada "cuestión social".

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

que los establecidos en las normas imperativas². Se trata del reconocimiento de la dignidad del trabajador, como fruto de un largo proceso histórico que traduce -en definitiva- la lucha por la obtención de la justicia social; de la revalorización de la persona del trabajador y de su tarea como "actividad productiva y creadora" (art. 4 L.C.T.). Este carácter protectorio lo ha convertido en un derecho unidireccionalmente tuitivo, con una única y exclusiva meta: la tutela de la persona que trabaja. Objetivo que, pese a los cambios operados durante más de un siglo en la forma y en las modalidades en que se presta el trabajo en relación de dependencia, mantiene plena vigencia. Y ello se debe a que sigue siendo un requisito ineludible para el mantenimiento de la paz social la atenuación -a través de normas de mínima- del desigual poder de negociación de los sujetos de la relación de trabajo. Finalidad que se observa en el art. 17 bis L.C.T.³ y que persiste como horizonte de protección.

DISCRIMINACIÓN, PREJUICIOS Y MINORÍAS

La discriminación constituye un flagelo que puede afectar a la persona humana en cualquiera de los ámbitos en que se desempeñe y trae aparejadas numerosas y dolorosas consecuencias personales, económicas, sociales y morales⁴.

Esta temática constituye uno de los desafíos del derecho del trabajo del siglo XXI y así lo ha ido recogiendo la doctrina y jurisprudencia argentina⁵.



MARTIN SCHIAPPACASSE

► Sin perjuicio de las diferentes acepciones que tiene el vocablo discriminación, en la actualidad la palabra posee una carga emotiva que nos remite a prácticas repudiables. Sentado ello, sostenemos⁶ que se refiere al trato diferente, y peyorativo, que se le da a determinada persona o grupo fundado en circunstancias o razones de tipo subjetivas, vinculadas con las características que se le atribuyen a los integrantes de un grupo en particular (ya sea que pertenezca a él por su origen o como consecuencia de opciones personales).

En toda conducta discriminatoria se encuentra implícito un prejuicio segregacionista; quien discrimina considera al otro inferior en virtud de su pertenencia a una específica categoría o por tener ciertos caracteres⁷ y proyecta una mirada desvalorizante sobre tales sujetos.

Los prejuicios⁸ -usualmente- surgen a partir del desconocimiento o la ignorancia respecto del "otro", lo que lleva a que se le adjudiquen determinados rasgos "distintivos", exagerados o erróneos que, al generalizarse, contribuyen a la conformación de estereotipos y suelen originar la segregación de aquel que se presupone tiene las mentadas costumbres o rasgos distintivos.

Párrafo aparte merece el uso del lenguaje y los innumerables estereotipos que a través de él se reproducen socialmente, especialmente por la importancia de la lengua hablada en las relaciones interpersonales, de poder y en la reproducción de patrones culturales que se transmiten de padres a hijos; fenómeno que adquiere gran notoriedad en la discriminación por razón de género o por orientación sexual⁹.

Estrechamente vinculado al derecho a la no discriminación encontramos el derecho a "ser diferente"¹⁰, a elegir el propio destino, a desarrollar un proyecto de vida personal y a no ser tratado perjudicialmente por dicha circunstancia, lo que además se vincula con el reconocimiento del derecho a la identidad¹¹.

Evidentemente, hay tanto de cultural en el trato discriminatorio, están tan internalizados en la sociedad algunos prejuicios o estereotipos, que resultan muy difíciles de remover o abrogar y es por ello que los avances en la materia suelen ser muy lentos.

Tradicionalmente, al hablar de "discriminación" se apuntaba a la situación de las minorías raciales, religiosas, ideológicas o a las diferencias de sexo¹². Los cambios operados en la forma de relacionarnos socialmente nos han permitido identificar nuevas minorías; tal el caso de quienes ya sufren, o serán objeto en el futuro, de discriminación por motivos que, dependiendo del ámbito social del que se trate, podrían fundarse en sus caracteres físicos¹³, en sus conductas sexuales¹⁴, en el padecimiento de ciertas enfermedades o adicciones¹⁵, en la edad¹⁶ o por encontrarse en una determinada situación económica o social¹⁷.

LA NO DISCRIMINACIÓN Y EL DERECHO DEL TRABAJO¹⁸

La no discriminación es una de las reglas derivadas del principio protectorio¹⁹ y tiene como contracara el derecho a la igualdad de trato en las diferentes instancias del contrato de trabajo (ingreso, egreso, pero también durante su desarrollo).

No incurre en este tipo de prácticas quien "quiere", sino que además tiene que "poder" hacerlo y ésta es la mayor dificultad que se nos presenta al momento de luchar contra este flagelo. Habitualmente el sujeto activo de estas conductas abusa de su situación de superioridad y del "estado de necesidad", "hiposuficiencia" o "dependencia" del otro contratante.

Los actos o conductas discriminatorias traen siempre aparejadas consecuencias idénticas: el avasallamiento a la dignidad de la persona humana e innumerables daños materiales y morales.

La persona que trabaja -en general- trata de preservar su fuente de trabajo y su ingreso salarial, aun frente a las humillaciones, agravios y avasallamientos de la más variada índole (violación al derecho fundamental a no ser discriminado y/o afectación de su dignidad humana), lo que potencia notoriamente las consecuencias derivadas de tan repudiables actos por el abuso de la posición dominante.

También se incrementan los efectos cuando quien sufre este tipo de prácticas pertenece a dos categorías vulnerables, es decir, se ve expuesto/a a discriminaciones múltiples²⁰; por ejemplo, si es mujer y además con responsabilidades familiares a su cargo, si es pobre²¹ o si tiene una orientación sexual que no responde a los parámetros "socialmente aceptados" y es pobre, o de una raza o nacionalidad diferente a la de la "mayoría", sin duda alguna tendrá menos posibilidades -en términos económicos, culturales, sociales, afectivos, entre otros- para afrontar semejante agresión y las consecuencias probablemente serán más graves.

Los actos o conductas discriminatorias son prácticas reprochables social y jurídicamente en cualquier ámbito, incluido el laboral. Se prohíbe toda medida que encubra una decisión fundada en razones tales como raza, edad, sexo, religión, condición social, opinión política y/o gremial, caracteres físicos, orientación sexual, etcétera. Todo ello en consonancia con lo dispuesto por la normativa constitucional²², internacional²³ e interna²⁴.

El ordenamiento jurídico le confiere al/a empleador/a una serie de potestades o facultades, con límites que tienen en miras la persona del/a trabajador/a: deben ejercerse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del/a trabajador/a (art. 65 L.C.T.), cuidando de satisfacer las exigencias de la organización empresarial y el respeto de su dignidad y de sus derechos patrimoniales y con exclusión de toda forma de abuso de derecho (art. 68 L.C.T.).

Dignidad de la que se desprende la prohibición de efectuar discriminaciones fundadas en criterios arbitrarios, antojadizos o caprichosos y la obligación de dar un trato igualitario a todos/as los/as dependientes (art. 81 L.C.T.). Se trata de una igualdad relativa, es decir, tratamiento igualitario en identidad de circunstancias, que sólo admite el trato diferente que responda a motivos tales como la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a las tareas por parte del trabajador.

LA NO DISCRIMINACIÓN ES UNA DE LAS REGLAS DERIVADAS DEL PRINCIPIO PROTECTORIO Y TIENE COMO CONTRACARA EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO EN LAS DIFERENTES INSTANCIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO (INGRESO, EGRESO, PERO TAMBIÉN DURANTE SU DESARROLLO).

Las mencionadas reglas invalidan cualquier práctica discriminatoria durante la vigencia del vínculo laboral, sea en el aspecto remuneratorio, sea en los ascensos o en el otorgamiento de licencias o de cualquier mejora o beneficio a un/a dependiente. Capítulo aparte merecen las cuestiones vinculadas a la persecución, hostigamiento o discriminación basada en razón de género o de las responsabilidades familiares²⁵ que por evidentes razones de extensión exceden el límite de estas notas.

LOS DESPIDOS DISCRIMINATORIOS

Pues bien, el marco normativo que tutela especialmente a la persona que trabaja le asegura -entre otras cosas- igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación y resguarda su integridad psicofísica y moral; de allí que las medidas empresariales que carezcan de funcionalidad y encubran una decisión basada en razones de índole discriminatoria -como ya hemos dicho- están vedadas por la Constitución Nacional, por diversas disposiciones de tratados internacionales con jerarquía constitucional y por el art. 1 de la ley 23592, de las que resulta patente su nulidad por violación del derecho fundamental a no ser discriminado y el deber de reparar las consecuencias dañosas derivadas, reponiendo las cosas al estado anterior al acto lesivo.

No podemos soslayar que un acto discriminatorio -en particular si se trata de un despido- puede traer aparejadas diferentes consecuencias dañosas (de índole económica, social, física, psicológica, etcétera), pero resulta indiscutible que el daño moral es siempre una consecuencia (se puede identificar como el sufrimiento y padecimiento por la humillación o el avasallamiento de la dignidad humana).

Al respecto, la C.S.J.N. en el caso "Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A. s/acción de amparo" (7-12-10) sostuvo que:

"...la reinstalación guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos... El objetivo primario de las reparaciones (remedies) en materia de derechos humanos, es preciso destacarlo, debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación; esta última sólo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado... sólo un entendimiento superficial del art. 14 bis C.N. llevaría a que la 'protección contra el despido arbitrario' implicara una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación... admitir que los poderes del empleador determinen la medida y alcances de los derechos humanos del trabajador importaría, pura y simplemente, invertir la legalidad que nos rige como Nación organizada y como pueblo esperanzado en las instituciones, derechos, libertades y garantías que adoptó a través de la Constitución Nacional. Por el contrario, son dichos poderes los que habrán de adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos...".

DIFICULTADES DE ÍNDOLE PROBATORIA

Quien pretende reclamar frente a un acto o conducta discriminatoria debe enfrentarse con las dificultades propias de la acreditación de conductas que -por ser socialmente repudiadas- suelen verificarse solapada o encubiertamente o, incluso, en el marco de una relación personal y privada.

Al efecto, en este tipo de procesos judiciales solemos recurrir a la teoría de las "cargas dinámicas probatorias", que en su aplicación práctica significa que no se exija estrictamente la prueba fehaciente de los extremos invocados sino que también se hace caer sobre el otro sujeto la acreditación de aquellas circunstancias que -de acuerdo con las características del caso- se encuentre en mejores condiciones de probar.

Las normas procesales le otorgan a quien dirige el proceso y tendrá a su cargo dirimir el conflicto amplias facultades para "ordenar las diligencias y medidas probatorias necesarias para dilucidar los hechos controvertidos" (art. 36 inc. 4 C.P.C.C.N.) en pos de la averiguación de la verdadera naturaleza de las medidas o decisiones adoptadas por el empleador y las razones que las fundamentan. Y, en tal sentido, son cruciales los indicios y presunciones que contribuyen a formar convicción respecto de la verosimilitud del relato, con fundamento en lo dispuesto por el art. 163 inc. 5 C.P.C.C.N.

La C.S.J.N. en la causa "Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo" (15-11-11), sostuvo que:

"... corresponde tomar en consideración el *corpus iuris* elaborado por los comités de derechos humanos... que se proyecta decididamente sobre la ley 23592 en cuanto a su régimen probatorio en situaciones en las que se controvierte el motivo real de un acto particular tildado de discriminatorio. Primeramente, al reducir el grado de con- ▶

- vicción que, respecto de la existencia del motivo discriminatorio, debe generar la prueba que recae sobre quien invoca ser víctima de dicho acto. Y, en segundo lugar, al modular, a partir de lo anterior, la distribución de la carga de la prueba y la medida en que ésta pesa sobre el demandado al que se imputa la responsabilidad por el mencionado acto... ambas reglas parten de un dato realista: las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo... resultará suficiente para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, conformidad con las reglas de la sana crítica...".

Por otra parte, la C.S.J.N., reforzó dicha línea interpretativa en la causa "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/Tadelda SRL y otros s/amparo", C.S.J.N. (20-5-14), en la que con relación a las cargas probatorias en problemáticas como la que nos ocupa, señaló que:

"... la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor... Para compensar estas dificultades... el Tribunal ha elaborado el estándar probatorio aplicable a estas situaciones... para la parte que invoca un acto discriminatorio es suficiente con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación".

Por último, cabe mencionar que esta línea interpretativa persigue la adecuación del principio protectorio y del principio *pro homine* y sus derivaciones al plano procesal, lo que lleva a cierta facilitación de la prueba en aquellos casos en que los derechos fundamentales de la persona humana se encuentran en juego.

CONCLUSIONES

Toda vez que no existe en nuestro sistema derechos absolutos (art. 14 y art. 28 C.N.) ya que cada uno encuentra su límite en el de los demás y, fundamentalmente, en el deber constitucionalmente consagrado de "no dañar" (art. 19 C.N.), de la misma forma que en tantos otros ámbitos nadie duda que el ejercicio de los derechos fundamentales no puede vulnerar los de terceros ni causarles daño alguno, en el ámbito laboral dichas fórmulas también tienen plena vigencia -aunque parezca ocioso mencionarlo- y, por ende, el ejercicio de los derechos vinculados con la propiedad y la libre contratación encuentran su valla infranqueable en la dignidad

de la persona humana y sus derechos fundamentales, especialmente cuando se trata de quien trabaja en relación de subordinación. La persona no se despoja de su dignidad para ingresar al ámbito laboral; muy por el contrario, lo hace con un doble orden de protección: el de los derechos humanos fundamentales y el que tutela a la persona que trabaja²⁶.

Finalmente, el análisis de esta problemática exige poner el acento en la revalorización de la persona humana por sobre las leyes del mercado o cualquier otro tipo de pauta mercantilista (como dijera la C.S.J.N. en el caso "Vizzoti"²⁷); porque la persona humana:

"... es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo -más allá de su naturaleza trascendente- su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental... el trabajo humano tiene características que imponen su consideración con criterios propios que obviamente exceden el marco del mero mercado económico y se apoyan en principios de cooperación, solidaridad y justicia, normativamente comprendidos en la Constitución Nacional..."²⁸.

No obstante el marco jurídico nacional e internacional que hemos reseñado y la jurisprudencia que progresivamente ha hecho aplicación de tales normas en aras de sancionar las situaciones de discriminación en el ámbito laboral, se siguen verificando estas prácticas repudiables, tanto en el ingreso, como durante la vida o a la ruptura del contrato de trabajo. Por lo que, no podemos sino concluir que en la medida en que no se remuevan los prejuicios o estereotipos imperantes en los lugares de trabajo no lograremos erradicar este flagelo.

Éste es nuestro desafío como actores sociales, éste es el compromiso que debemos asumir: bregar desde nuestros específicos ámbitos de desempeño laboral y académico por el reconocimiento para todas las personas, sin distinción alguna, no sólo de iguales derechos, sino de iguales "oportunidades" para ejercitarlos, así como del derecho a vivir y trabajar en un ambiente digno, sano y libre de toda forma de violencia. Vía en la que pese a los avances experimentados nos queda mucho por hacer en aras de construir una sociedad más justa, solidaria, democrática, con igualdad de oportunidades para todas y todos. •

Notas

¹ Esta situación –en esencia– no difiere demasiado de la que se verifica en el mundo entero ya iniciado el siglo XXI.

² Este objetivo, característico de nuestro régimen, ha conformado el derecho del trabajo como una rama con importantes contenidos de orden público relativo y se ve reflejado por las pautas estipuladas, entre otros, en los arts. 7, 8, 12, 14 y 15 L.C.T.

³ Dobarro, V. (2014). “40 años de la L.C.T. El art. 17 bis: un retorno a los principios generales del Derecho del Trabajo” en *Revista Derecho del Trabajo*. Ed. Infojus.

⁴ Dobarro, V. y C. Del Mazo (2004). “La discriminación en el ámbito laboral, 1ra. Parte”, en *Revista Doctrina Laboral*, N° 230. Editorial Errepar, p. 1067.

⁵ Al respecto, se puede consultar el análisis que de la mencionada evolución jurisprudencial hemos hecho en Dobarro, V. (2008), “La discriminación en el acceso al puesto de trabajo. Las facultades del empleador en materia de selección de personal frente al derecho fundamental a no ser discriminado”, en *Revista Doctrina Laboral*, N° 270, p. 108-138. Y en “La nulidad de los despidos discriminatorios en la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo”, en *Revista Doctrina Laboral*, N° 272, p. 366.

⁶ Dobarro, V. (1996). “La no discriminación y la igualdad de trato en el empleo”, en *Revista Doctrina Laboral*, N° 135, p. 951.

⁷ Kiper, C. (1998). *Derechos de las minorías ante la discriminación*. Buenos Aires, Ed. Hammurabi, p. 287.

Saba, R. (1997). “Discriminación, trato igual e inclusión”, M. Abregú y C. Courtis (comp.), *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales nacionales*. Buenos Aires, CELS-Editores del Puerto SRL, p. 561.

Dobarro, V. (2003). “Las medidas de acción positiva y la ley 25674. La participación proporcional de las mujeres en la actividad sindical y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos de trabajo”, en *Doctrina Laboral*, N° 216, p. 734.

⁸ Kiper, C., op. cit., p. 46-47.

⁹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, su Preámbulo estipula que: “Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y la familia” y, en especial, el art. 5 en cuanto prevé que “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres...”.

¹⁰ Kiper, C., op. cit., p. 133-134.

¹¹ Sagüés, N. (1997). *Elementos de derecho constitucional*, Tomo 2, 2da. edición actualizada y ampliada. Buenos Aires, Ed. Astrea, p. 280.

¹² Y a ellas estaba dirigida la protección. Ésos eran los factores que podían originar discriminación en términos de las primeras disposiciones en la materia.

¹³ Piénsese en la importancia que ha adquirido el aspecto o “imagen” externa en las últimas décadas. Por ejemplo, la problemática derivada de lo que a través de la publicidad y la indumentaria de “moda” aparecen como el peso y talla “ideal”, que en general- poco se ajusta al promedio de la población, cuestiones que en nuestro país han alcanzado ribetes extraordinarios.

¹⁴ Dobarro, V. (2012). “La ley de identidad de género y sus implicancias en el ámbito laboral”, en *Revista Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial La Ley, p. 2602-2621. Dobarro, V. (2009). “El derecho del trabajo y la diversidad sexual”, en *Revista Ciencias Sociales*, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, N° 74, p. 32.

¹⁵ Tal el caso del sida, la diabetes, la epilepsia, la reaparecida tuberculosis, la drogadicción, el alcoholismo o el tabaquismo, entre otras.

¹⁶ Dobarro, V. (2008). “La discriminación por razón de edad”. Nota a fallo “Mendez, Raúl E. c/Aerolíneas Argentinas S.A.”, publicado en *Lexis Nexis, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, N° 12, p. 1066-1072 y en *Revista de Derecho Laboral y Relaciones del*

Trabajo, N° 8, disponible en: www.novatesis.com.ar.

¹⁷ Este supuesto comprende, por ejemplo, a los chicos en situación de calle, ancianos, desempleados, familias cuyos ingresos están por debajo del nivel de pobreza, analfabetos o semianalfabetos, inmigrantes, trabajadores migrantes, etcétera.

¹⁸ Dobarro, V. (2008). “La discriminación en el ámbito laboral: una violación al derecho fundamental a no ser discriminado y al mandato constitucional ‘promover el desarrollo humano con justicia social’”. Ponencia presentada y sobre la que diserté en el VI Congreso Regional de las Américas, organizado por ARTRA-IIRA y publicada en www.artra.com.ar, portal de la Asociación de Relaciones del Trabajo de la República Argentina, ARTRA. Disponible también en www.novatesis.com.ar, *Revista de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo*, N° 10.

¹⁹ Fernández Madrid, J. C. (2000). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, tomo I. Buenos Aires, Ed. La Ley, p. 201.

²⁰ En *La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra, 2003) se define la cuestión en los siguientes términos: “Muchas personas son víctimas de una discriminación múltiple. Los pueblos indígenas y tribales, por ejemplo, se encuentran entre los más pobres entre los pobres, y las mujeres de estos grupos se ven incluso más gravemente afectadas. La intensidad o la gravedad de las desventajas que afrontan dependen del número de características personales que suscitan discriminación y de la manera en que éstas actúan entre sí. Una persona, por ejemplo, puede tener varias características que generan discriminación. Existe una tendencia a que las personas pobres, particularmente quienes sufren una pobreza crónica y quienes se encuentran en el sector de la economía informal, sean víctimas de varias formas de discriminación”.

²¹ Dobarro, V. (2009). “La ley 26485 y la protección integral de las mujeres. Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres (Primera Parte)”, en *Revista Doctrina Laboral y Previsional*, N° 289, p. 955-981.

²² A guisa de ejemplo, entre otros, podemos citar los arts. 14 bis, 16, 19, 43, 75 incs. 17, 19 y 23 C.N.

²³ Entre otras disposiciones cabe mencionar: art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; arts. 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; arts. 2, 3 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; arts. 2, 3, 24 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención contra la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, fundamentalmente los arts. 1 y 5; y los arts. 1 y 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño. En lo relativo a la normativa de la O.I.T., recordamos que se pueden citar: el párrafo II apartado a) y párrafo III apartado j) del Anexo de la Constitución de la O.I.T.; el Convenio N° 100 y la Recomendación N° 90; el Convenio y la Recomendación N° 111; y diversas disposiciones de los Convenios N° 82, 87, 97, 98, 122, 142, 143, 156, 158 y 159 y de la Recomendación N° 162; así como también el art. 2 de la Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de junio de 1998.

²⁴ A título ejemplificativo podemos mencionar la ley 23592, los arts. 4, 17, 62 a 69, 75, 78, 81, 172, 187, entre otros de la L.C.T.; art. 7 de la ley 23551; ley 25674; ley 26485 y leyes 22431, 23753 y 25404 y sus modificatorias.

²⁵ Reguladas por el marco ya citado y, particularmente, por la Convención contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Convención interamericana para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres, Convenio N° 156 OIT, ley 26.485 y ley 26743.

²⁶ Dobarro, V. (2008). “La violencia en las relaciones laborales y el avasallamiento de la dignidad humana (Primera Parte)”, en *Doctrina Laboral*, N° 276.

²⁷ C.S.J.N., “Vizzoti, Carlos A. c/AMSA S.A. s/despido”, 14-9-2004.

²⁸ C.S.J.N., “Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A. s/accidentes ley 9688”, 21-9-2004.