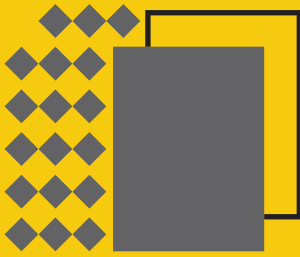


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiELDA

Vol. 25





Consideraciones sobre el despido injustificado en Argentina y España

María Florencia Suárez

Abogada. Becaria interna doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET – Argentina). Especialista en Derecho del Trabajo graduada de la Universidad de Salamanca y de la Universidad de Castilla La Mancha (España). Magister en Derecho del Trabajo graduada de la Universidad de Palermo (UP - Argentina). Docente de la Universidad Nacional de Santiago del Estero (Argentina) e integrante del Consejo de Redacción de la Revista Trabajo y Sociedad. Integrante del Grupo de investigación Estudios del Trabajo. Correo electrónico: mflorsua@gmail.com - nuevoindes@gmail.com

Resumen

El presente trabajo propone, a través de una comparación entre el sistema jurídico argentino y español, evidenciar la insuficiencia de la indemnización como régimen de tutela de un trabajador despedido injustificadamente toda vez que esta; no solo no protege ni repara integralmente los daños causados; si no que además no se corresponde con el sistema de derecho internacional de los derechos humanos reconocido en las Constituciones Nacionales de ambos países. De acuerdo al objetivo propuesto, la metodología escogida será fundamentalmente analítica porque está dirigida a realizar un análisis jurídico de diferentes posturas doctrinarias y de legislación nacional e internacional del trabajo, las cuales constituirán nuestra principal fuente de información.

Palabras clave: Despido injustificado; indemnización; Derecho internacional de los derechos humanos.

Considerations on unjustified dismissals in Argentina and Spain

Abstract

The present paper propose, through a comparison between the Argentine and Spanish legal system, evidence the inadequacy of the compensation provided by law, as a system of guardianship of unjustifiably dismissed worker since, this not only does not protect and fully repair the damages caused; otherwise, it does not correspond to the international rights law system. According with the aim proposed, the methodology chosen will be mostly analytical because is going to analyze different doctrine positions and national and international labour regulations, which be the main source of information.

Keywords: Unjustified dismissal; compensation; International Law of human rights.

Introducción

El contrato de trabajo, al igual que el resto de los contratos, determina derechos y obligaciones entre las partes. En el caso del trabajador, poner a disposición su fuerza de trabajo y en el caso del empleador, pagar un salario o remuneración como contraprestación. Todo contrato, además, mantiene un ciclo vital, es decir, nace, se desarrolla y dura en el tiempo para luego extinguirse (Suárez, 2018:160).

Para perfeccionar un contrato de trabajo, es necesaria la concurrencia de voluntades de dos sujetos. De ahí, su naturaleza esencialmente libre, voluntaria y bilateral, al menos, en el momento de su constitución. Sin embargo, este supone una natural desigualdad, jurídico, social y económica entre las partes porque se da en base a una relación de subordinación del trabajador en favor

del empleador que se representa en la manifestación de una capacidad negocial diferente entre ambos, y que se advierte por ejemplo durante los dos momentos posteriores al nacimiento del contrato, es decir durante la ejecución y extinción del mismo. Es aquí donde aquella libertad con que el trabajador vendió su fuerza de trabajo a cambio de un salario, parece ceder ante el poder unilateral del empleador.

Es por eso que, desde el Derecho del Trabajo, se vislumbró la necesidad de reforzar su protección teórica y práctica. Esta es una disciplina que busca, desde su origen, a partir de reconocer esta situación, generar una mayor igualdad y construcción de equilibrios entre la libertad de empresa y la protección del trabajo o, lo que es lo mismo entre el capital y trabajo. Esa es su función histórica y social.

La exposición se estructurará de la siguiente manera. Primero se

presentará el tema con una breve descripción del estado del arte del mismo y posiciones doctrinarias contrapuestas. Luego, se compararán los sistemas jurídicos argentino y español¹, estableciendo tres criterios fundamentales de semejanzas y diferencias: la regulación legal en torno al despido injustificado, sus consecuencias jurídicas y sociales y la recepción del derecho internacional de los derechos humanos. Finalmente, a modo de conclusión, ofreceremos algunas recomendaciones tendientes a avanzar hacia un proceso de reforma del régimen de extinción del contrato de trabajo en Argentina.

1. El despido

El despido no constituye un tema nuevo para la doctrina del Derecho del Trabajo. Este viene siendo largamente estudiado y analizado. Pero ¿qué es el despido?

En sentido amplio, se puede decir que es “la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que, tiene por objeto la terminación del contrato” (Krotoschin, 1977:128).

“El despido nace con el síndrome de la transgresión del orden normativo, un orden dominado por el principio según el cual salvo que la ley dispusiera lo contrario, los contratos se disuelven mediante una sentencia constitutiva de re-

solución de relaciones obligatorias por incumplimiento” (Romagnoli, 2008:11).

Ferreirós (2009:202), mientras tanto, sostiene que,

“cuando el despido se produce sin justa causa, resulta arbitrario y produce un daño que la ley presume *iuris et de iure*. En este caso, el despido es un acto ilícito contractual, ya que reúne los cuatro elementos² para su configuración. De tal manera que el despido es en los términos expuestos, un hecho ilícito y todo hecho ilícito requiere reparación”.

Para Baylos (2009:44), en cambio, el despido es ante todo un “acto de violencia” del poder privado. La empresa, a través de la privación del trabajo a una persona, procede a expulsarla de una esfera social y culturalmente decisiva. Es “un acto de fuerza” un acto lesivo del Derecho del Trabajo y por eso señala su necesidad de reforzar sus límites y controles, entendiendo que no se trata de un acto “neutro”, a pesar que nos han hecho creer que el despido constituye un fenómeno socialmente irrelevante, banal, que no genera daños a nadie.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, en su voto en minoría del fallo “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, se refirió al despido afirmando que:

1 La selección de los países obedeció a la posibilidad de plantear un paulatino proceso de reforma del régimen de extinción del contrato de trabajo en Argentina, a partir de tener en cuenta ciertos aspectos positivos de la legislación española.

2 1. Acción o hecho dañoso. 2. Daño producido. 3. Relación de causalidad entre ambos. 4. Factor de atribución.

“No se puede obligar a un empleador -contra su voluntad- a seguir manteniendo en su puesto a empleados que no gozan de la confianza que debe presidir toda relación de dependencia.

Una vez rota la relación laboral a raíz de un despido injusto se debe reconocer al trabajador el derecho a reclamar una indemnización razonablemente proporcionada al perjuicio sufrido” (CSJN, 2010:12-14).

Como se puede ver, este es un tema que divide las aguas en la doctrina y jurisprudencia del trabajo y evidencia una tensión de fuerzas y de derechos constitucionales en la cuestión. Se encuentra, por un lado, la libertad de empresa, de mercado, de contratación y el derecho a la propiedad, y por el otro, la protección contra el despido arbitrario o injustificado, el derecho a la estabilidad en el empleo y el derecho al trabajo.

2. La regulación legal del despido en Argentina y España

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo (1974) consagra dos formas de despedir. El despido con causa justificada, que no es indemnizable: es el que corresponde al artículo 242 y el despido que carece de causa, y que establece como consecuencia el pago de una indemnización a cargo del empleador (artículo 245). La indemnización allí prevista se encuentra tarifada en función de la antigüedad y la remuneración que poseía el trabajador al momento del despido, y limitada a un

tope en relación al promedio de remuneraciones previstas en los convenios colectivos aplicables (artículo 245). Esta indemnización no comprende el resarcimiento de otros daños que pueden causarse al trabajador y se limita a reparar la mera pérdida del puesto del trabajo, lo que se contrapone con lo dispuesto por el Artículo 90 y 10 de la misma ley que señalan una clara vocación de permanencia del contrato de trabajo, entendiendo que este se celebra por tiempo indeterminado y con normas constitucionales e internacionales de protección contra la terminación injustificada del contrato de trabajo (Suárez, 2018:160).

Sin embargo, entre las bondades del sistema tarifado se encuentra la de evitar probar daños, lo cual no debiera bloquear la posibilidad de probar mayores daños o nulificar el despido en los casos que este colisione con derechos fundamentales como el derecho al trabajo o el respeto a la no discriminación. Esto es lo que ocurre en los casos de despido discriminatorio, donde la solución jurídica prevista es completamente distinta. Opera la presunción de daño, se declara la nulidad del acto y se admite el derecho del trabajador a solicitar la reincorporación al puesto de trabajo, más salarios caídos y daños y perjuicios.

El sistema español, por su parte, ha regulado el despido de manera diferente. Este prevé tres requisitos de validez. En primer lugar, se debe ofrecer una causa, luego cumplir con determinada formalidad y por último ser sometido a un control jurisdiccional posterior que verifique la corrección de la conducta empresarial al respecto, aunque

sin privar al acto de los efectos extintivos de la relación laboral. De esta manera el juez podrá optar por tres calificaciones posibles: despido procedente, improcedente o nulo para los casos de lesión de derechos fundamentales, entre los que no se encuentra el derecho al trabajo, y libertades públicas del trabajador (Baylos y Pérez Rey, 2009: 64).

“Cuando no existe causa legal para poder despedir, al ser consecuencia de la calificación de improcedencia, el empresario podrá optar libremente por la reincorporación o bien la rescisión del contrato, con el pago de una indemnización y el depósito de los salarios de tramitación correspondientes de conformidad con el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores” (Toscani Gimenez, 2009:98).

El problema se presenta, sin embargo, cuando en la práctica y luego de sucesivas reformas legislativas en la materia, la declaración de improcedencia, se constituyó por parte del control jurisdiccional, como la regla general de respuesta al despido sin causa, lo cual implica admitir implícitamente la posibilidad de despedir injustificadamente pagando una indemnización y sin someter la cuestión a ningún control, tal como ocurre en nuestro país.

De esta manera, el despido se automatiza, impidiendo la revisión y disuadiendo al trabajador de acudir a los tribunales de justicia porque si el juez coincide en la valoración de improcedencia, este no tendrá derecho a percibir los salarios de tramitación.

Si bien es cierto, el sistema jurídico español prevé en apariencia mayores garantías a la hora despedir, porque otorga una mayor visibilidad del acto, a través de la necesidad de exteriorización de la causa, de una determinada formalidad requerida, o bien a través del control judicial posterior sobre su legitimidad, vemos que éstas son meramente formales y que ambos países admiten -ya sea en la letra de la ley o en la práctica- la posibilidad de despido injustificado indemnizado, con efecto extintivo irreversible, en la mayoría de los casos. Nos encontramos finalmente, ante un sistema de despido ilícito pero válido o, lo que es lo mismo, libre pero indemnizado.

3. La recepción del derecho internacional de los derechos humanos en el sistema jurídico argentino y español

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos laborales es aquel gran conjunto de derechos laborales que son derechos humanos y están reconocidos por un gran cúmulo de normas internacionales, que forman parte de la constitución, sea por remisión expresa o por la idea del bloque de constitucionalidad, ahí radica su obligada aplicación en el derecho del trabajo. Estas últimas tienen un alcance universal, y no requieren la aceptación de los Estados. Su validez se impone por tanto a las condiciones de su eficacia de manera absoluta.

Existen dos conocidas teorías con respecto a la recepción del derecho internacional en el derecho interno

de cada país: monista y dualista. La primera de ellas, es la que adopta el sistema jurídico español y supone la aplicación “automática” de las normas convencionales en el ordenamiento interno. Una vez que un tratado ha entrado en vigor internacionalmente, sin requerirse ningún acto posterior interno de conversión en norma jurídica interna, entra en vigor internamente³.

La constitución española (1978) reconoció expresamente el derecho al trabajo en el artículo 35 y señaló que: “Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno...” Una vez publicado el texto del tratado, las normas de éste son obligatorias para todos, ciudadanos, poderes públicos y tribunales ante los cuales pueden ser invocados directamente (artículo 96 de la Constitución Española). A su vez que el artículo 10.2 dispone que

“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

Argentina, mientras tanto, ha seguido el sistema dualista de recepción del derecho internacional, el cual postula que los dos órdenes jurídicos, el internacional y el interno, son totalmente distintos y existen independientemente uno de otro como dos sistemas jurídicos

autónomos cuya relación se limita a entrar en contacto, sin que la validez de uno dependa del otro.

La Reforma de 1994 incorporó, en el artículo 75, Inciso 22, a la Constitución Nacional Argentina, diversos tratados internacionales sobre derechos humanos, consagrando con jerarquía constitucional y status supra legal: el derecho internacional de los derechos humanos y entre ellos el derecho al trabajo. Este es considerado un derecho humano fundamental que consiste en el derecho de toda persona a trabajar en condiciones dignas, equitativas e iguales. Resulta esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente a la dignidad humana (Gialdino, 2013). Su contenido se extiende en un doble sentido: por un lado, el de acceder a un puesto de trabajo y por el otro, el derecho a no ser despedido sin una justa causa (Meik, 2014).

El derecho al trabajo aparece mencionado, con diversa formulación, principalmente en: la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) (artículo 23.1), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) (artículo 6) y en el sistema interamericano queda reconocido por el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1996), que en su artículo 7 habilita, inclusive, a la readmisión al mismo en caso de despido sin justa causa. En este orden de ideas, el Convenio

3 Véase: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/agendainternacional/article/viewFile/8321/8625>

sobre la terminación de la relación de trabajo, (1982) (número 158) de la OIT, el cual no ha sido ratificado aún por Argentina pero sí por España, delimita un ámbito de protección universal estableciendo que este se aplicará a “todas las ramas de actividad económica” y a “todas las personas empleadas” (Artículo 2) y prevé la necesidad de ofrecer causa justificada relacionada con la conducta del trabajador para poder despedir:

“No se pondrá fin a la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio” (artículo 4).

Finalmente, tanto el monismo como el dualismo son teorías que responden al contexto en el que se originan, un contexto marcadamente estatista con regulaciones nacionales “fuertes”, donde además existía una pugna entre quienes pretendían la unicidad del derecho y aquellos que se negaban a ella y entre quienes defendían la soberanía estatal y los que no. Pero hoy el escenario mundial ha mutado considerablemente y si bien es cierto, el despido es un tema que se relaciona directamente con el reconocimiento constitucional del derecho al trabajo en las cartas fundamentales de la mayoría de los países, no basta con eso. Se trata además de las posibilidades concretas para su eficacia, es decir de las garantías instrumentales para hacerlo efectivo. De lo contrario, el derecho al trabajo, como otros, queda suspendido “en un lugar parecido

al limbo donde los católicos creen que se encuentran las almas de los cándidos” (Romagnoli, 2008:10).

Se requiere, por lo tanto un movimiento en sentido opuesto, es decir, en la dirección de “empoderar” las normas internacionales del trabajo no solo, como se ha dicho, en cuanto éstas sean el eje de la actuación de los sujetos globales, sino en su inserción en los ordenamientos jurídicos nacionales, lo cual permitirá ir estableciendo un sólido piso de condiciones laborales y sociales que generalicen primero y universalicen después, la noción de trabajo decente a través de los complementos básicos que lo constituyen (Baylos, 2017:129).

4. Consecuencias jurídicas y sociales del despido injustificado

En relación a las consecuencias sociales del despido, diremos que el trabajo confiere, además de la renta o salario necesario para vivir, la calidad de ciudadano y una serie de derechos además de los estrictamente laborales. Joaquín Pérez Rey, durante sus clases, ha dicho que el trabajo es un elemento definitorio del ser (“Yo soy carpintero”, “Yo soy abogado”, “Yo soy obrero”) y la ausencia del mismo no es por lo tanto un “no tener”, sino un “no ser”. Quien pierde su trabajo pierde una condición valiosa, una fuente de ingresos y su derecho a trabajar, siendo sometido a una situación de desempleo o subempleo y posible marginalidad del mercado de trabajo. Esto mismo,

provoca que en ocasiones como la actual, el trabajador deba soportar situaciones de violencia institucional o la privación de derechos laborales individuales y colectivos cuando hay posibilidades de perder el puesto de trabajo. De este modo, ese temor se convierte en un instrumento de control social y reproduce aquella desigualdad jurídico-social entre las partes.

Se ha ido instalando de manera muy firme en el tiempo una narrativa que incorpora lo esencial del discurso economicista neoliberal: que el despido es un acto de libertad y que la libertad de organización de la vida social y económica, derivada de la capacidad de crear riqueza no puede ser limitada sino excepcionalmente. Por eso el despido aparece como un acto que no puede ser limitado sino a lo sumo compensado económicamente. Esto ha sido asumido y naturalizado por el campo de la técnica jurídica (Baylos, 2009).

Pero no es así, el despido constituye una sanción muy severa desde el punto de vista político y social, con efectos “plurilesivos” para la persona del trabajador y debe ser limitado. Según Baylos y Pérez Rey (2009:49),

“la consideración del despido no puede prescindir de la condición de ciudadanía del trabajador y de su configuración como ser social, sin que sea posible la reducción del mismo a pura energía productiva incorporada al proyecto de producción de bienes y servicios dirigido por la empresa”.

Por lo tanto el despido constituye, en estos términos, un acto de agresión que, de manera directa e inmediata,

pretende alterar además del status de empleo, el status de ciudadanía, convirtiendo al trabajador en un moderno capite deminitus (Baylos y Pérez Rey, 2009:45).

En relación a las consecuencias jurídicas del despido sin causa, en el derecho argentino, rige el principio general de prohibición de no dañar a otro y su violación genera la obligación de reparar el menoscabo causado y tal reparación debe ser integral y no se logra si los daños subsisten en alguna medida. En este orden de ideas, el Artículo 1740 del Código Civil argentino, señala que la reparación del daño debe ser plena y consiste en la restitución de la situación del damnificado al estado anterior al hecho dañoso.

Sin embargo, ante la situación de terminación injustificada de la relación laboral, el trabajador tanto en Argentina como España, finalmente se hace acreedor de una indemnización como única forma de reparación del daño causado. Entonces cabe preguntarnos, ¿Qué función cumple la indemnización prevista legalmente? Ojeda (2008) describe, por lo menos, tres. La primera disuasiva-sancionatoria como técnica de protección del despido. Es decir, que busca de manera preventiva desalentar al empleador a despedir sancionando la conducta antijurídica del empleador arbitrario. La segunda función es la de amortiguar el desamparo económico subsiguiente. Esta posición hace hincapié en la situación del trabajador desocupado es decir en situación de paro forzoso. Se trataría entonces de una técnica preventiva que, basada en dicha finalidad, puede fundamentarse

como un instrumento de la previsión social que el legislador puso a cargo del empleador y el estado; y por último, la tercera es la función económica de reducción de los costos secundarios y terciarios. Con ella Ojeda expresa que cuando la función preventiva o disuasiva de la indemnización fracasa y el despido se concreta, surge el problema de identificar los daños causados y asignarlos, es decir imputar sobre cuál patrimonio han de recaer sus consecuencias, que claramente será el del empleador (Ojeda 253-262).

Lo cierto es que la forma reparación prevista en la ley no cumple ninguna de las funciones de resarcimiento para la que fue concebida. Resulta difícil pensar que los trabajadores despedidos encuentren un empleo equivalente al que han perdido. En todo caso, es más probable que logren incorporarse a un puesto de trabajo peor, o más precario que el que tenían.

Conclusión

La reducción de la posibilidad de despedir a cambio de una indemnización resulta cuando menos una solución, insuficiente y poco protectoria, pues los derechos fundamentales del hombre no pueden ser enajenados por el precio de una indemnización pecuniaria.

Esta insuficiencia del régimen de tutela es el elemento clave que determina la ineficacia de la protección con la que debiera contar el trabajador para exigir el cumplimiento de los deberes por parte del empleador. Si la tarifa del

despido no repara el daño, cualquier ejercicio de derechos por parte del trabajador queda severamente limitado.

Además, por la aplicación de las normas superiores emanadas de los Tratados Internacionales, frente a un despido sin causa, al trabajador le asiste el derecho consagrado en los tratados internacionales de poder demandar su invalidez y la opción de reincorporación (artículo 7 del Protocolo de San Salvador), más el resarcimiento integral de los daños. Tampoco se puede perder de vista que el derecho al trabajo ha sido consagrado y protegido por los tratados de derechos humanos laborales, los cuales constituyen el marco constitucional vigente en ambos países y que las normas internacionales sobre derechos humanos constituyen Fuente de Derecho y han generado un estándar de protección, un umbral, en base al cual hay que interpretar y aplicar el derecho, tal como lo hizo la jurisprudencia de Argentina luego de la Reforma constitucional de 1994.

Por lo tanto, se torna necesario reconsiderar, reformular o reinterpretar un derecho internacional que se vincule con los derechos internos de los estados y con el respeto de los derechos humanos fundamentales de manera efectiva. El derecho al trabajo y su garantía de estabilidad requiere de un sistema que en lugar de otorgarle eficacia al despido a cambio de una indemnización, le reste fuerza extintiva al acto, se necesita una solución jurídica diferente a la mera indemnización ya que con ella no se reparan integralmente los daños causados por un acto que vulnera derechos que son considerados

fundamentales por la comunidad internacional. Pues esto no resulta suficiente y debe, en consecuencia, limitarse.

Finalmente, algunas recomendaciones que promuevan un avance paulatino hacia una reforma del régimen de extinción del contrato de trabajo en Argentina podrían ser, por un lado, la incorporación de un mecanismo previo de propuesta de despido, como sucede en el sistema jurídico español, en el que el empleador deba justificar las causales que motivan su decisión antes de disponer el acto extintivo. Adicionalmente, sería un ámbito en que se podría facilitar una negociación que evite el proceso judicial. Por otro lado, también sería oportuna la ratificación del convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

Por último, sería aconsejable asignarle un real carácter protectorio a la tarifa indemnizatoria, modificando el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo Argentina, en el sentido de que la tarifa sea un mínimo asegurado al trabajador. Este, con ajuste al principio de reparación integral de los daños, podría accionar jurídicamente para obtener la reparación de mayores daños y perjuicios patrimoniales y extrapatrimoniales que tuvieran relación causal con el despido y pudieran ser acreditados. En tal caso, la percepción de la indemnización tarifada no privaría al trabajador despedido de iniciar un juicio tendiente a la reparación integral de los daños sufridos.

Referencias Bibliográficas

BAYLOS, Antonio y PÉREZ REY, Joaquín (2009). **El despido o la violencia del poder privado**. Madrid. Editorial Trotta.

BAYLOS, Antonio (2017). **El futuro del trabajo que queremos**. Albacete. Editorial Bomarzo.

BRAIN, Daniel Horacio (2014). “La reparación frente al despido arbitrario y su nueva concepción con el trabajo decente y los derechos fundamentales del trabajo”. Proyecto de Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba, Argentina.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN ARGENTINA (2010). Sentencia del 07 de diciembre de 2010, caso: “Alvarez, Maximiliano y Otros C/ Cencosud SA”. Disponible en: www.csn.gov.ar. Fecha de consulta: 19-06-2019.

FERREIRÓS, Estela (2009). **Daño producido por el despido y su reparación**. Buenos Aires. Hammurabi.

GIALDINO, Rolando (2013). **Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones**. Buenos Aires. Abeledo Perrot.

KROTOSCHIN, Ernesto (1977). **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires. Ediciones Depalma.

MEIK, Moisés (2014). **Trabajo y Derechos. Miradas críticas en dimensión jurídica, social y jurisprudencial**. La Plata. Librería Editora Platense.

OJEDA, Raúl Horacio (2008). **Tratado de Derecho del Trabajo**. Tomo IV. La Relación Individual del Trabajo. Buenos Aires. Rubinzal Culzoni.

POMPA, Roberto (2011). “Estabilidad y tratados internacionales sobre derechos fundamentales de los hombres”. En: **Revista de doctrina jurisprudencia e informaciones sociales**. Montevideo. Tomo LIV. N°244 (Octubre/ Diciembre).

ROMAGNOLI, Umberto (2008). “Sobre el despido o la violencia del poder privado. Prólogo a un libro de Antonio Baylos y Joaquín Pérez Rey”. En: **Revista de Derecho Social - Latinoamérica**. Albacete. (Número 4-5). Editorial Bomarzo.

SUÁREZ, Florencia (2018). “El despido injustificado y sus consecuencias jurídicas en Argentina”. En: **Revista “En Letra”**. Buenos Aires. Centro de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Jurídicas y Sociales. Número 10. Octubre.

TOSCANI GIMENEZ, Daniel (2009). “Garantía del trabajador frente al despido arbitrario, discrecional o provocado por el propio empresario”. En: **Revista de Derecho Social**. Albacete. Número 46. Editorial Bomarzo.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



Vol.25 N°3

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada
en diciembre de 2019, por el **Fondo Editorial Serbiluz,**
Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org