



**Seminario Final de Abogacía
Trabajo Final de Grado**

La estabilidad laboral en Argentina:

Un análisis del caso S.C.J.B.A. (9 de marzo de 2021) “Romero, Silvia Graciela contra L
Y H S.A. Materia a categorizar”.

Autor: Rosana Itatí Báez

DNI: 32.288.365

Legajo: VABG76406

Prof. Director: Mirna Lozano Bosch

Tema seleccionado: Modelo de Caso - Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Causa: S.C.J.B.A. (9 de marzo de 2021) “Romero, Silvia Graciela contra L Y H S.A. Materia a categorizar”.

Tribunal: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. **III.** Análisis de la *ratio decidendi*. **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **IV. I.** Recepción constitucional de la estabilidad y la protección contra el despido arbitrario. **IV. II.** Instrumentación internacional y la normativa interna. **IV. III.** Estabilidad propia e impropia. **IV. IV.** El camino hacia una estabilidad “real”. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias. **VII. I.** Doctrina. **VII. II.** Jurisprudencia. **VII. II.** Legislación.

I. Introducción

En la Argentina, tal como lo interpretó en numerosas oportunidades la Corte Suprema de Justicia de la Nación y en sentido coincidente a la doctrina, “la protección contra el despido arbitrario” cobra mayor operatividad dentro del sector privado, reservando el término “estabilidad propia” mayormente para referirse a las relaciones laborales pertenecientes al sector público.

La vulneración de la llamada “estabilidad propia” acarrea la reincorporación del agente. En tanto, la “protección contra el despido arbitrario” establecido en el Régimen de Contrato de Trabajo entendido como “estabilidad impropia”, al violarse, obliga al resarcimiento indemnizatorio y solo en casos excepcionales al restablecimiento del puesto de trabajo (Bidart Campos, 1993).

El Dr. Grisolia (2015) señala, en este sentido, que en las relaciones laborales privadas rige la estabilidad impropia, que no prohíbe el despido ni lo anula, sino que se limita a establecer una compensación económica reparatoria. Es decir que la regla no es la reinstalación en el empleo, sino que la reparación por el despido incausado se traduce en el pago de una indemnización. Es decir que el entramado jurídico, si bien consagra los derechos constitucionales de los que goza el trabajador, también reconoce que el empleador conserva su derecho de poder elegir con quien contratar.

Por otro lado, la función del juez que se enuncia en el adagio latino “*iura novit curia*”, es la de suplir el derecho que las partes invocan o lo invocan mal. El juez es libre de elegir el derecho que cree aplicable según su ciencia y conciencia, ya que según el aforismo *iura novit curia*, el tribunal no se halla atado por los errores o las omisiones de las partes y en la búsqueda del derecho todos los caminos se hallan abiertos ante él (Serrano, 2009).

Dicho ejercicio de subsunción se ve reflejado en la decisión a la que arribó la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en el fallo “Romero, Silvia Graciela contra L Y H S.A. Materia a categorizar” el cual rechazó el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley traído por la actora, desestimando así su pretensión de ser reinstalada en su puesto de trabajo. La accionista había entendido que debía aplicarse el Protocolo de San Salvador por considerar que era la norma más favorable, que en su art. 7 inc. “d”, establece “en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”. No resultó este de acogimiento de los jueces, debido a una incorrecta interpretación sobre su aplicabilidad y alcance.

Para resolver el caso, el Máximo Tribunal Provincial se enfrentó ante un problema de relevancia jurídica. El mismo es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso. Este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana, 2004).

Aquí se discute si el caso encuadra en el Protocolo de San Salvador y si la interpretación de la actora del mismo es razonable. Es decir, si ella puede optar por la restitución a su puesto de trabajo o si aplican las reglas del Régimen de Contrato de Trabajo. En tanto, si se debe rechazar la demanda por existir un acuerdo firmado y homologado en donde se pactó el pago de una indemnización por operar un despido sin causa.

Esta causa resulta interesante toda vez que la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en concordancia con lo resuelto por el Tribunal de Trabajo N° 4 del Departamento Judicial de Quilmes, entendió que la normativa interna vigente que garantiza la protección contra el despido sin causa, se halla en un todo de acuerdo con la norma trasnacional citada, no siendo esta contraria a la normativa local.

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

El Tribunal del Trabajo n° 4 del Departamento Judicial de Quilmes rechazó la demanda promovida por la señora Silvia Graciela Romero contra L Y H S.A., mediante la cual la actora procuraba la restitución en su puesto de trabajo, el cobro de salarios caídos, la indemnización por daño moral, la entrega del certificado y la multa contemplados en el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo y la sanción establecida en el art. 132 bis de dicho cuerpo normativo. El mencionado tribunal determinó que las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo iniciado el 8 de marzo de 1999 hasta su finalización, ocurrida por despido sin causa dispuesto por la patronal, el 22 de agosto de 2014.

Asimismo, declaró demostrado que el día 29 de agosto de 2014 los litigantes arribaron a un acuerdo que resultó homologado por el Ministerio de Trabajo, en virtud del cual la señora Romero percibió la suma de \$224.531,75 en concepto de pago de capital conciliado. Se constató que dicho convenio fue celebrado ante la presencia de un funcionario público, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, recibiendo asistencia de parte del sindicato de empleados textiles y afines.

La accionante, recién quince meses después, había cuestionado telegráficamente el despido incausado, solicitando su reincorporación y, luego, inició la acción judicial en el mes de febrero de 2017. Pero el citado tribunal luego de analizar el caso, rechazó íntegramente la demanda.

Dicho pronunciamiento conduce a la actora a interponer recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley ante la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. Se apoyó fundamentalmente en el art. 7 inc. “d” del Protocolo de San Salvador, según el cual afirmó que el trabajador despedido sin expresión de justa causa puede “optar” por percibir una indemnización, por ser reinstalado en su puesto de trabajo o por cualquier otra prestación. Insistió en que esta norma era la más “favorable” para dar acogimiento a su acción. Por tal motivo, exigió que se deje sin efecto la sentencia, y se dicte una nueva, ordenando su restitución en el puesto de trabajo, y el pago de los salarios devengados desde el despido hasta la efectiva restitución.

Finalmente, el mencionado Máximo Tribunal Provincial resolvió rechazar el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley traído, con costas.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

Para resolver el problema jurídico de relevancia, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires argumentó que, con excepción de aquellos casos en que los respectivos convenios colectivos hubieran contemplado una sanción para el supuesto de no ser observada la estabilidad impropia que consagra la Ley de Contrato de Trabajo, la solución debe buscarse en la norma que establece un sistema protectorio contra el despido arbitrario, que impone al empleador el pago de una indemnización tarifada. Que luego de un exhaustivo análisis de la aplicación del Protocolo de San Salvador, y más específicamente del art. 7 inc “d”, se desprende que dicha norma obliga a la legislación interna a prever las tres alternativas posibles en caso de despido sin causa (reparación-readmisión-otra prestación), pudiendo imponerse, según el caso, la reinstalación (despido discriminatorio o sindical), un resarcimiento económico (art. 245), o una prestación diversa (subsidio por desempleo, arts. 111 y sigs., ley 24.013).

Sentado ello, la Suprema Corte afirma que el entramado normativo que garantiza la protección contra el despido arbitrario en nuestro ordenamiento jurídico, se halla en un todo de acuerdo con la norma transnacional traída por la actora, toda vez que en el orden local se garantizan diversos grados -o intensidades- de protección, de acuerdo al escenario fáctico y jurídico en que se configure el despido.

Tal es así, que resulta extraviado de todo contexto el pretendido carácter de “norma más favorable” que la recurrente pretende atribuirle al Protocolo, desde que no se coloca una “opción” en manos del trabajador, ni una única solución posible para las diferentes hipótesis de rescisión incausada, tal como lo ha receptado nuestra legislación.

Coincidiendo con los argumentos iniciales del Dr. Pettigiani a la cuestión planteada, el Dr. Genoud, complementa luego de realizar un pormenorizado examen de algunos instrumentos internacionales receptados en la legislación argentina, y considerando el derecho a la estabilidad en el empleo, que ninguno de ellos consagra una fórmula única de protección de ese derecho, que puede consistir alternativamente -y según las disposiciones de derecho interno que se adopten, no como pretende la actora, según su propia elección- en la reinstalación en el trabajo, en alguna indemnización o en alguna otra prestación.

Por otra parte, el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador -no ratificado hasta hoy por nuestro país y, por ende, no aplicable en la medida que tampoco se encuentra incluido en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de esa Organización-

también admite que sea la legislación de cada país la encargada de definir el tipo de reparación del despido sin causa.

En suma, el ordenamiento legal argentino reconoce protección al trabajador contra el despido arbitrario que se traduce en un sistema de estabilidad relativa impropia, ya que más allá de la licitud o ilicitud de la denuncia y salvo situaciones muy puntuales que no se configuran en autos, lo concreto es que esa declaración del empleador es eficaz para extinguir el contrato y solo da lugar al pago de una indemnización. Ese régimen se ajusta a nuestra Constitución que sólo asegura la permanencia en el empleo -con distintos alcances- a los empleados públicos y a los representantes gremiales (también, según la jurisprudencia predominante, incluida la de este Tribunal, para el caso de los despidos discriminatorios) y a los instrumentos internacionales -que con diferente jerarquía y según se explicó- otorgan margen amplio de discreción a los estados para escoger entre los distintos sistemas de estabilidad.

De esta manera, el Máximo Tribunal Provincial resuelve el problema de relevancia, mediante un complejo análisis de la normativa local y lo dispuesto en los instrumentos internacionales.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

IV. I. Recepción constitucional de la estabilidad y la protección contra el despido arbitrario

El artículo 14 bis incorporado a nuestra Constitución Nacional en el año 1957, consagra que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes (...) y la protección contra el despido arbitrario” (art. 14 bis, CN).

Esta norma marca además un trato diferencial en el cual la “estabilidad” en el empleo se garantiza a los trabajadores del sector público ante la perspectiva de un despido incausado. En cambio, para los trabajadores del sector privado se pone el acento en la protección contra los despidos arbitrarios.

Esta disposición dejó librada al criterio del legislador el sistema de protección contra el despido arbitrario que se establecería. El legislador pudo elegir, entre otros, por el sistema de propuesta de despido, el fondo de desempleo, la estabilidad absoluta o la de estabilidad relativa. La LCT prevé la estabilidad relativa impropia, esto es, la validez del despido arbitrario a cambio de cobrar una indemnización (Ramos, 2008).

Tal como lo afirma el Dr. Grisolia (1999) “el art. 14 bis garantiza la protección contra el despido arbitrario, aunque no obliga a establecer la estabilidad propia, y

destaca que dicha protección contra el despido es una de las “medidas adoptadas por las legislaciones para evitar el despido arbitrario del trabajador” (pág. 454).

IV. II. Instrumentación internacional y la normativa interna

En lo que respecta a la normativa internacional en materia de estabilidad en el empleo, se encuentra el Convenio 158 de la OIT, que aún no ha sido ratificado por nuestro país. El mismo establece que no se podrá poner término a la relación de trabajo si no hay una causa justificada en la capacidad o conducta del trabajador, o relativa al funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. Reflejando así la importancia de garantizar la protección contra el despido arbitrario.

Por otro lado, el Protocolo de San Salvador (Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) ratificado por nuestro país el 17 de noviembre de 1988, y con vigencia desde el 16 de noviembre de 1999, establece

la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (art. 7 inc “d”, PSS).

En relación a la aplicación del Protocolo, Serrano Alou (2009), a diferencia de lo resuelto en la causa en estudio, entiende que el trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral la cual solo puede quedar sin efecto por justa causa. Y ante un despido injustificado, el trabajador debe tener derecho a optar entre una indemnización o la readmisión en su empleo. Insiste que la opción es del trabajador, y no del Estado, y mucho menos del empleador. Sostiene que la interpretación de que estas situaciones constituyen una opción abierta para el trabajador, es una interpretación acorde a los distintos principios que rigen con relación a los Derechos Humanos y el Derecho del Trabajo.

En cuanto a la normativa interna, en un inicio, el contrato de trabajo se regía por el principio de autonomía de la voluntad, asimilándose a una la locación de servicios. Los efectos de la rescisión dependían principalmente de que se tratara de un contrato a plazo fijo o un contrato por tiempo indeterminado. No existía el concepto de “perspectiva de continuidad del vínculo de trabajo” que actualmente recepta nuestro ordenamiento (Ramos, 2008).

La constitución de 1949 consagró en el art. 37, inc 1, los derechos del trabajador, al expresar que el trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad. La estabilidad quedó consagrada tal y como se la conoce en la actualidad con el art. 14 bis de la CN incorporado con la reforma del año 1957, el cual establece la protección contra el despido arbitrario para el empleo privado, y la estabilidad propia en el empleo público.

En tanto, el art 245 de la LCT reglamenta la indemnización por antigüedad o despido también ofreciendo un marco normativo de protección contra el despido arbitrario al indicar que para “los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización” (Serrano Alou, 2009).

En la actualidad, no hay consenso doctrinario acerca si Argentina debe ratificar o no el Convenio 158 de la OIT. Sin embargo, muchos autores sostienen que esta reforma es inminente.

IV. III. Estabilidad propia e impropia

Por vía jurisprudencial a través del caso “Yocca, Carlos Alberto c/ Produño S.A. y/o responsables s/ tardes y feriados trabajados y percibidos simple” se reafirma que “la estabilidad en el empleo es sin duda un instituto central del derecho del trabajo, y por ende, tratado en todos los sistemas jurídicos como de fundamental relevancia en las relaciones individuales”.

Grisolía (2015) señala que dicha estabilidad, se puede clasificar en estabilidad propia e impropia: La estabilidad propia -que puede ser absoluta o relativa- se presenta cuando se prevé la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa. Es decir que el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin invocar una causa y está obligado a reincorporar al trabajador (absoluta) o, en caso de negarse, debe pagar una indemnización agravada (relativa).

En el derecho argentino del trabajo existe estabilidad propia absoluta sólo para el representante gremial y está prevista en el art. 52 de la ley 23551, y es aquella en la que su violación importa la reincorporación del trabajador despedido (Grisolía, 2015).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dicho en el fallo “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación” que la estabilidad consagrada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional en beneficio de los empleados públicos es la llamada absoluta ya que su violación acarrea la nulidad de la

cesantía y la reincorporación forzosa del empleado. Insistió que esta garantía tiene plena operatividad aun cuando no exista norma alguna que la reglamente, y que los empleados públicos no dejarán de ser tales porque pasen a regirse total o parcialmente por el derecho laboral privado, por lo que serán inválidos los convenios colectivos e inconstitucionales las leyes que dispongan que a aquéllos se aplicará el régimen de estabilidad impropia vigente para los trabajadores privados, por cuanto se los estaría privando así de la estabilidad absoluta que garantiza la Constitución Nacional (considerando 1).

El mismo fallo cita lo dicho por el convencional Carlos A. Bravo, miembro de la Comisión Redactora y Secretario de la Sub Comisión de Derechos Sociales y Gremiales, al referir que, en el campo de las relaciones del derecho privado, la situación es distinta. El poder discrecional, que constituye la excepción en la administración pública, representa en este campo la regla. “Resulta muy difícil obligar a un empleador a readmitir en el local de su empresa, para reincorporarlo al empleo, al trabajador cuyos servicios desea no utilizar más” (considerando 3).

Asimismo, en el fallo “Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, el Dr. Horacio Rosatti destacó que “la ley 23.551 no prevé la reinstalación del, activista sino solo la de los representantes gremiales” (considerando 2). Fundó esa conclusión en la inteligencia de que, en el ámbito laboral privado, la estabilidad del dependiente es impropia, siendo la única consecuencia para el despido sin causa el pago de una indemnización.

IV. IV. El camino hacia una estabilidad “real”

Moisés Meik (2012) afirma que el despido es la expresión más extrema del poder privado del empresario toda vez que el trabajador es despojado de su cuasi propiedad: la fuente de recursos y de subsistencia. Ese despojo lo es también de otros derechos fundamentales, que tienen existencia en tanto subsista la permanencia del trabajador en el trabajo.

En palabras de Serrano Alou (2009) la estabilidad en el empleo, para ser real, debe asegurar la permanencia del trabajador hasta tanto exista una justa causa que dé por terminada la relación laboral antes de que el trabajador logre acceder al beneficio jubilatorio. Pero señala que “de ninguna manera puede considerarse una justa causa la sola voluntad del empleador, y mucho menos cuando esta tiene base en actitudes arbitrarias, autoritarias y/o discriminatorias” (pág. 4).

En el mismo sentido, el Dr. Meik (2012), defensor de la estabilidad real, señala la importancia de concebir la estabilidad en el empleo considerando al trabajador como centro de acogida de dicho principio, en la medida que este le asegurará el goce de otros derechos.

V. Postura de la autora

Después de haber analizado la normativa interna y los instrumentos internacionales que sientan las bases del derecho a la estabilidad en el empleo en la Argentina, se puede afirmar que están ocurriendo grandes cambios que se vienen gestando desde hace décadas dentro del paradigma laboral con proyección hacia el futuro mundo del trabajo. Se avizora un rotundo giro hacia la concepción de una estabilidad más amplia, más igualitaria, más comprensiva de la importancia que representa el trabajo para la persona, para la consecución de otros derechos fundamentales.

No se puede, sin embargo, dejar de lado el derecho a la contratación reservado al empleador, en cuanto a poder optar cuándo concluir con un vínculo laboral que ya no desea, tal como sucedió en el caso en estudio. El juez resuelve el problema de relevancia aplicando la normativa legal vigente. Sin embargo, es el interés social el que debe enfocarse en rediseñar una estabilidad en el empleo respetuosa del proyecto de vida del ser humano, y comprensiva de sus necesidades.

Situado en la pirámide normativa el art. 14 bis, no protege realmente al trabajador ante un despido arbitrario, y, salvo las causales legalmente establecidas, mucho resta para garantizar realmente la estabilidad para el trabajador del sector privado. La norma citada, más que proteger, se limita a señalar la eventual consecuencia que conllevaría un despido injustificado para el empleador. Funciona así como una suerte de advertencia, una forma de disuasión, y no como una solución satisfactoria.

La estabilidad debería ser garantizada “efectivamente” para todos los trabajadores sean públicos o dependientes del sector privado, y no solo buscar ser “procurada”. Debería ésta poder trazarse en una sola dirección, y acoger a todos los trabajadores por igual, más aún ante la perspectiva de despidos con base en la decisión unilateral del empleador.

Sería interesante que el legislador pudiera repensar las opciones que tendría el trabajador privado arbitrariamente de su fuente de trabajo, y no limitarlo al mero cobro de una suma indemnizatoria. Como ya se ha dicho, el Tribunal provincial resuelve el

problema jurídico de relevancia, conforme las reglas laborales vigentes. Sin embargo, esta autora entiende que la estabilidad impropia, reservada para las relaciones laborales del sector privado, deberá necesariamente ser revalorada a la luz de las nuevas exigencias de la globalización, y siempre en post de la construcción de una sociedad más equitativa, y justa para todos, independientemente del sector donde se desarrolle.

VI. Conclusión

En el fallo analizado, la actora quince meses después de haber homologado un acuerdo y haber percibido una suma indemnizatoria en concepto de despido sin causa, decide cuestionar telegráficamente la desvinculación laboral, solicitando la reincorporación en su puesto de trabajo. Su pedido se fundamentó en una incorrecta interpretación del art. 7 inc. “d” del Protocolo de San Salvador, según el cual la actora entendía que la norma le permitía “optar” por dicha reinstalación.

El Máximo Tribunal Provincial de Buenos Aires rechazó íntegramente el pedido, y entre sus considerandos destacó que atribuirle el carácter de norma más favorable al Protocolo no sería lo correcto, así como tampoco se coloca la opción del restablecimiento en manos del trabajador. Para darle respuesta al problema jurídico de relevancia señaló que los instrumentos internacionales traídos por la actora estarían en un todo de acuerdo con la normativa local, siendo el Estado el que define los sistemas de estabilidad y el tipo de reparación del despido sin causa.

En Argentina coexisten sistemas de estabilidad laboral diferenciados el uno del otro. Mientras que, por un lado, la estabilidad propia al verse vulnerada acarrea la reincorporación inmediata del agente; por otro parte, la estabilidad impropia dentro del marco del Régimen de Contrato de Trabajo, al violarse obliga al resarcimiento económico, y solo está previsto para casos excepcionales que opere la reinstalación para el caso del representante gremial o despido discriminatorio.

Desde la interpretación del art. 14 bis de la CN es que la estabilidad en el sector privado se traduce en la protección contra el despido arbitrario. Ello en coincidencia con el art. 245 de la LCT que determina que, ante un despido sin causa, el pago de una indemnización constituye la vía adoptada por la legislación interna de nuestro país, también en post de garantizar el derecho a la libre contratación que tiene el empleador.

Si bien la temática de fondo representa un conjunto de controversias, de reflexiones que disiden con la doctrina mayoritaria y con las decisiones del Máximo Tribunal, será el tiempo y el propio dinamismo que transite el derecho laboral, quien

vaya revelando el camino hacia un panorama más esclarecedor y con perspectiva a tratar la estabilidad impropia de manera específica. Y por qué no con otros matices y alcances distintos a los criterios establecidos por la Corte hoy.

VI. Referencias

VI. I. Doctrina

Bidart Campos, G. (1993). La estabilidad del empleado público Id SAIJ: DACA930189.

Grisolía J. (1999). Derecho del trabajo y de la seguridad social. Depalma.

Grisolía J. (2015). Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I, pág. 172.

Meik Moisés (2002). Reflexiones sobre la estabilidad en el empleo, la protección contra el despido arbitrario y cuestiones conexas. Recuperado de: <https://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-2.-meik-estabilidad.html>

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). Introducción a la teoría del derecho. Madrid: ES. Marcial Pons.

Ramos, S. (2008). Anotaciones sobre el derecho a la estabilidad y la perspectiva actual. Id SAIJ: DACF080044.

Serrano Alou, S. (2009). La estabilidad real, su vigencia normativa y su importancia actual. Cita Online: MJ-DOC-4420-AR||MJD4420

VI. II. Jurisprudencia

C.S.J.N (4 de Septiembre de 2018). “Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”. Id SAIJ: FA18000069.

C.S.J.N (3 de mayo de 2007) “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación”. Id SAIJ: FA07000252.

S.C.J.B.A. (9 de marzo de 2021) “Romero, Silvia Graciela contra L Y H S.A. Materia a categorizar”.

Cámara del Trabajo y Minas. Santiago del Estero (6 de abril de 1999) “Yocca, Carlos Alberto c/ Produnoa S.A. y/o responsables s/ sábados tardes y feriados trabajados y percibidos simple”. Id SAIJ: FA99220401.

VI. III. Legislación

Constitución de la Nación Argentina. [Const.]. (1994). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Congreso Argentino. (8 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación [Ley N° 26.994]. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=235975>

Congreso Argentino. (13 de mayo de 1976). Régimen de Contrato de Trabajo. [Ley 20.744]. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Congreso Argentino. (23 de agosto de 1988) Actos Discriminatorios. [Ley 23.592]. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>