



**Trabajo Final de Grado**

**Corte Suprema de Justicia de la Nación 528/2011 (47-V) / CS1  
(2018) Recurso de Hecho “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ acción de amparo”**

**El Pragmatismo Judicial y el principio *in dubio pro operario***

Coscarelli Stella Maris

10106856

VABG68700

Caramazza, María Lorena

Abogacía

14 de noviembre de 2021

**Universidad Empresarial Siglo XXI**

**2021**

**SUMARIO:** 1- Introducción 2- Descripción de la Premisa Fáctica, Historia Procesal y de la Decisión del Tribunal 3- Análisis de la *Ratio Decidendi* 4- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales 4.1- Preliminares a) Teoría Restrictiva, b) Teoría Amplia; 4.2- Pragmatismo Judicial a) Alvarez c/Cencosud b) “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal” c) “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A.” d) “Quispe Quispe Nectar c/Compañía Argentina de la Indumentaria SA” 5-Postura y justificación jurídica 6-Conclusión 7- Referencias a) Doctrina b) Citación de Fuentes Jurídicas Nacionales c) Organismos Internacionales d) Jurisprudencia.

### **1-Introducción**

El derecho al trabajo constituye un derecho humano fundamental, protegido por la legislación nacional y supra-nacional. Como fuente de subsistencia, genera una dependencia entorno a la cual el trabajador organiza su proyecto de vida y el de su familia.

La organización de los trabajadores desde la mutual, Sociedad Tipográfica Bonaerense, creada en 1867 ha transitado un largo camino en la búsqueda de un modelo de unidad sindical, centralizado que se materializa en la Confederación General del Trabajo (CGT), 1930; a partir de cada rama de la economía (construcción, textil, ferrocarriles, metalurgia, sector público, etc.) (Robles, 2009, pp.10 y 23).

En 1949 se sanciona una nueva Constitución que “*consagró en su texto el derecho del trabajo, la retribución justa, la capacitación del trabajador, las condiciones dignas de trabajo*” (Grisolía, 2017, p. 47).

Se incorporan en el art. 37 –Decálogo del Trabajador- los derechos gremiales y sociales del obrero (Robles, 2009, p. 29); derechos básicos restablecidos en el art. 14 bis CN (1994) que asegura al representante gremial las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en el empleo.

En 1958 se sanciona la Ley reglamentaria N° 14.455 de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores; regulan las relaciones laborales y la figura del delegado sindical en el lugar de trabajo, como referente gremial y nexo con los trabajadores; establece la prohibición de despedirlo garantizándole una protección especial para realizar su gestión (Robles, 2009, p. 31), sin embargo, no instaura el derecho a percibir una indemnización, que no sea la prevista en las leyes comunes (Dubra, [s.f.], p. 23).

Escogimos éste fallo por hallarse en las antípodas de lo expuesto con anterioridad: CSJN 528/2011 (47-V) / CS1 (2018) Recurso de Hecho “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ acción de amparo”, la CSJN procede a dictar sentencia favorable a la pretensión

del actor. Por la Mayoría Dra. Elena I Highton de Nolasco -Dres. Juan Carlos Maqueda – Carlos Fernando Rosenkrantz. Por Su Voto Dr. Horacio Rosatti. Sin firma Dr. Ricardo Luis Lorenzetti – Sujeto Activo: Varela, José Gilberto Sujeto Pasivo: Disco S.A.

Identificamos un problema de relevancia que gira en torno a la aplicabilidad entre 2 normas de ramas jurídicas diferentes: 1) el despido calificado como discriminatorio, con base en la Ley N° 23.592, Ley Actos Discriminatorios, (LAD), 1988, como *conditio sine qua non* para la reinstalación del actor en su puesto laboral 2) exclusión de lo reglado por la Ley N° 23.551, Ley Asociaciones Sindicales, (LAS), 1988, concerniente a los requisitos de los “sujetos especialmente tutelados”.

Ambos corrientes de opinión dan origen a: una teoría restringida y otra amplia.

En el caso concreto, observamos un problema axiológico dónde el voto mayoritario no hace una diferenciación jerárquica de las leyes mencionadas. Fundamenta la aplicación de una u otra en la causal que el empleador declara para rescindir el vínculo laboral (considerando 9°).

El Ministro Dr. Horacio Rosatti lo hace según su voto y adhiere parcialmente. Plantea la interpretación desde el texto constitucional arts. 16, 14 bis, 43, 75 incs. 19, 22 y 23. En el orden supranacional los Convenios de la OIT C87, 1948, C098, 1949 y C111, 1958; recibidos *expressis verbis* en los tratados internacionales: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966, (art.22.3). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, (art. 8.3) (considerando 10°).

En cuanto a la carga de la prueba la Corte aplica el estándar probatorio que fijara el tribunal en “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”-15/11/2011, en casos de discriminación la carga de la prueba debe recaer sobre ambas partes:

...resultará suficiente para la parte que afirma dicho motivo [la discriminación por alguna razón], con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado...la prueba de que éste [despido] tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a la discriminación... (considerando 11- Ministros Dres. Fayt, Maqueda, Zaffaroni y Petracchi, 2011)

La demandada lo hace con invocación de causa “*por considerar que las afirmaciones y términos empleados son agraviantes, falsos, maliciosos e injuriantes*” (considerando VII.1-Sentencia Definitiva 46/19).

No podemos perder de vista el Problema Lógico- Lingüístico que se traduce en la ausencia de reglamentación legislativa que clarifique el encuadre del término “opinión gremial” del art. 1 de la Ley N° 23.592, (LAD), como admisible de la Tutela Sindical reglamentada en el Capítulo XII de la Ley N° 23.551, (LAS).

Ciertamente hay un vacío jurídico, tal como lo expresa el Ministro Dr. Rosatti: la Ley N° 23.592, (LAD) no dispuso una modalidad de aplicación “*en el contexto de la relación laboral*” (considerando 7°).

Propondremos distintos planteos jurisprudenciales que el tema amerita. A través de nuestro recorrido argumentativo, evidenciaremos las causales que determinaron la titulación de la nota; para terminar con un breve análisis de los aislados y actuales proyectos y/o propuestas de reforma laboral.

## **2- Descripción de la Premisa Fáctica, Historia Procesal y de la Decisión del Tribunal**

La Corte contextualiza el dictamen de la Procuradora Fiscal subrogante, quien destaca la postura de las partes y los hechos relevantes a sopesar.

En primero término, en relación al recurrente, le reconoce su activismo sindical de hecho; su afiliación a la entidad sindical y las gestiones que efectuara ante el gremio (del cual no obtiene apoyo); de igual modo, las diligencias realizadas ante la Administración del Trabajo obteniendo dictamen favorable, por el cual, es intimada la entidad gremial para que disponga la convocatoria a elecciones de delegado (considerando 1°). El actor cuestiona su despido, sosteniendo que se encubría la verdadera causal y lo atribuye a una represalia por su actividad sindical

En segundo término, en lo que respecta a la accionada, en primera instancia fue declarada en rebeldía pues habiendo sido notificada de la demanda no compareció; implicando un reconocimiento tácito de su contenido (art.356 CPCyCN). No se consideraron justificadas las aseveraciones y expresiones que empleara al comunicar el despido con causa, para que se erijan en justa causa de despido.

En la Primera Instancia el Juez Miguel Ángel Fabrizio, a cargo del Juzgado del Trabajo de la 1ra Nominación San Fernando del Valle de Catamarca falla –Sentencia N° 70/06- amplía la interpretación del art. 47, Ley N° 23.551 (LAS) e introduce el concepto de “libertad sindical”. Declara la nulidad del despido por ser discriminatorio; dispone se lo reinstale en las mismas condiciones en que se encontraba con anterioridad al despido; imponiendo a la vencida una multa por su conducta antisindical, según Ley N° 23.551, (LAS), incrementada por Ley N° 25.212, Ley Pacto Federal, 1999. (considerando VI)

La demandada antepone recurso de apelación. La Cámara revoca la sentencia

(Sentencia Definitiva N° 57/07) y por ello el actor deduce Recurso de Casación ante la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca; el que es rechazado:

... la supuesta actividad sindical recién se puso de manifiesto al impugnar las sanciones que la patronal aplicó al demandante... y las presentaciones ante el Ministerio de Trabajo y Centro de Empleados de Comercio fueron contemporáneas a la fecha del despido-28/4/05- (Casación N° 4/11 párr.5)

Denegado el Recurso Extraordinario introducido por el actor, se habilita la instancia ante la CSJN.

### **3-Análisis de la Ratio Decidendi en la sentencia**

La resolución del contradictorio en esta instancia, indudablemente, no pasa por las cuestiones de hecho y de prueba. De tal forma que la excepción que hace la CSJN se basa en la existencia de cuestión federal y en consideración al nudo reprochado (considerando 8°). Sumado a ello, en particular, si hubo un despido originado en razones sindicales o asentado en una opinión gremial, tal como: 1) *prima facie* que la actividad desarrollada se condice con la normativa solicitada 2) Ley 23.551 la actividad sindical se encuentra específicamente protegida, asegurando al invocante la legitimidad de su queja y condicionada a ser ejercida de modo regular 3) Ley 23.592 que sus acciones pudieran presumirse como opinión gremial y dentro de los requisitos generales de la libertad de expresión (considerando 9°).

La Corte procede a delimitar el alcance de las Leyes N° 23.551, (LAS) y Ley N° 23.592, (LAD), enfocado en la calidad del despido:

En cuanto al despido in-causado:

...en la medida en que nuestro régimen constitucional y laboral no ha vedado el supuesto de despido sin causa y, por lo tanto, el empleador puede rescindir el vínculo laboral sin justificación alguna, es suficiente para evitar las consecuencias que las leyes 23.551 y 23.592 determinan en caso de despidos discriminatorios (...) Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere (considerando 9°).

en tanto al despido con causa:

...si la desvinculación se ha producido con invocación de causa, es suficiente para el empleador acreditar que dicha causa razonablemente se ha configurado (considerando 9°).

El Ministro Dr. Horacio Rosatti lo hizo parcialmente, en idéntico sentido;

ampliando en sus considerandos que el despido “*impidió el libre ejercicio de la libertad sindical, y de los derechos de reunión, de expresión y al trabajo*” (considerando 5°).

Aclarando en el 4° que la Corte no está condicionada por los alegatos de las partes o las decisiones del *a quo*, sino que debe expedirse sobre “*el punto disputado*”. De modo tal, que si hubiere un dilema normativo o en situaciones no previstas de indemnización es deber del judicante conferir especial importancia a la aplicación de la ley que el damnificado propone (considerando 7°).

#### **4-Descripción del Análisis Conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Cabe reiterar que el fallo en cuestión vulnera arbitrariamente los derechos de los trabajadores introduciendo una interpretación ficticia de la protección especial.

Desde el ordenamiento jurídico no podemos dejar de reconocer la competencia de la Corte Suprema en la Cuestión Federal, en grado de apelación art. 116 CN; de igual modo el Recurso Extraordinario de Constitucionalidad art.14 Ley N° 48, 1863 y la regulación del recurso arts. 256 , 280 del CPCyCN

Hecha esta salvedad, me permito disentir con la decisión adoptada; entendemos que la Corte no es ajena a los vaivenes de los tiempos, convergentes en la, tradicional, doctrina de la arbitrariedad. Esto no es excusa para que dicha creación pretoriana la transforme en una tercera instancia; aceptando una pretensión, hábilmente, diligenciada para tener certeza de admisibilidad: el recurrente propuso el amparo bajo el art. 47 (LAS), ampliado, para eludir la exclusión del fuero sindical y el art. 1 (LAD) para tener el amparo de la tutela general que resguarda a toda la comunidad.

#### **4.1-Preliminares**

Tal lo antedicho, en la Introducción se dan 2 criterios interpretativos al desplazar la aplicación de la norma del ámbito laboral al civil, forzando el reingreso del trabajador.

##### **a) Teoría Restrictiva:**

Como representante de esta postura Rodríguez Mancini sostiene “*es preciso que el legislador manifieste expresamente semejante solución. Mientras esto no se produzca la figura del despido discriminatorio está absorbida por el despido arbitrario, injustificado, sin causa*” (Confalonieri [h], 2019, p.7)

##### **b) Teoría Amplia:**

Orsini sustenta una línea argumentativa contraria:

... esos trabajadores no tienen —en principio, y con arreglo a un análisis análisis exegético del texto legal (art. 245 LCT)— la alternativa de

reclamar la nulidad del despido y la reinstalación en el empleo, debiendo conformarse con el pago de una indemnización doblemente tarifado como única y excluyente reparación por los graves daños que de ordinario les produce ese acto ilícito laboral... (2014, pp.137-138)

Quienes avalan la misma contraponen el derecho laboral con los principios constitucionales, por ello, válido es recordar lo expresado por el prof. Unsain Alejandro “no hay contradicciones entre los principios básicos de nuestra legislación obrera y las normas generales que al respecto contiene la Constitución” (Altamira Gigena, 2018, p.3).

El art. 14 bis CN garantiza al trabajador que “gozará de la protección de las leyes” (...) “contra el despido arbitrario”. Del mismo se desprende la estabilidad relativa impropia en materia de empleo privado. En igual sentido los art. 16, 75 inc. 19, 22, 23 CN, plasmados en el Derecho Laboral nutrido a su vez, de la normativa internacional pre-existentes: OIT C87; C98; C111, reiterados en Pactos y Tratados.

En cuanto al reconocimiento ficto del despido discriminatorio no podemos dejar de objetar que a la ajenidad de la norma aplicada se suma la inexistencia legislativa, como modalidad de extinción del vínculo laboral y bajo una pretendida preservación del empleo, subsume al trabajador en la incertidumbre; excluyéndolo de la seguridad jurídica, protección basada en la “certeza de la norma”. En palabras de Cesare Beccaria, permite que el sujeto pueda “juzgar por sí mismo cuál será el éxito de su libertad” (*Tratados de los delitos y pena* Cap. 4 -Interpretación de las leyes).

... No hay nada más peligroso que el axioma común de que es necesario consultar el espíritu de la ley... Vemos así que la suerte de un ciudadano cambia con frecuencia al pasar por distintos tribunales ... por haber consultado no la constante y fija voz de la ley, sino la errante inestabilidad de las interpretaciones (Trapani, 2017, pp. 97-98).

#### **4.2- Pragmatismo judicial**

A modo ilustrativo lo ejemplificaremos en casos concretos, que no por conocidos dejan de acreditar la inestabilidad de las interpretaciones que tácitamente abren el camino hacia una tutela genérica, extraña al Derecho Laboral.

Por regla general no cualquier actividad sindical era considerada como tal. Actualmente, tiene suficiencia un indefinido *haz de indicios*, requerido a los accionantes.

a) “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A”, CSJN 2010 la Jueza de 1ra instancia se aparta del fondo de la cuestión y la encuadra en la Ley N° 23.542 (LAD). La intención de los actores era una solución desde la vía laboral, atentos a su calidad de

integrantes de la comisión directiva Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio, reconocido como asociación simplemente inscripta. El conflicto reunía condiciones apropiadas para conceptuarlo en el pluralismo sindical. Las divergencias en los votos se asientan en las teorías ya referenciadas.

b) “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”, CSJN 2011, la actora, no cuestiona el motivo base, acciona la nulidad del despido con causa y su reincorporación desde la discriminación (por ser compañera del delegado gremial). El sentenciante en primera instancia introduce la distribución de la carga de la prueba; la actora se sirve de dicho argumento disgregado de su petición para recurrir ante la Corte.

Instancias posteriores, incluyendo la Procuradora Subrogante de la Corte Suprema destaca que el mero indicio “*no permite establecer un claro nexo causal con la decisión rescisoria*”. La CSJN hace una excepción del art 14 Ley 48 y se expide respecto a “*las reglas o pautas que en materia probatoria han de regir en los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego*” (Secretaría de Jurisprudencia-CSJN). Como resultado deja explícitamente pre-determinada la vía civil y por imposición, la reinstalación de la trabajadora.

a) “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A.” CSJN, 2021. La Corte rechaza la causal de discriminación gremial por no superar “*el marco de una discrepancia con la valoración de la prueba*”; dando por acreditado, en el expediente, el despido con justa causa (problemas económicos, del empleador).

d) “Quispe Quispe Nectar c/Compañía Argentina de la Indumentaria SA” CNTRAB, 2007. La actora acredita una actividad sindical comparable con la de un delegado de hecho. Algunos testimonios relatan que al principio era un grupo pequeño de varones y la actora fue la primera mujer; ella fue hablando con los compañeros o compañeras de trabajo; haciendo firmar la Nota para el Ministerio de Trabajo en horarios de almuerzo y “*en la esquina de la empresa*”; No pudo postularse como delegada por falta de antigüedad en la afiliación al gremio. La Corte reconoce la discriminación de su despido y confirma su reingreso.

Observando la personalización de los decisorios, no sería visto como tan lejano lo afirmado por Bronstein, en su trabajo *Retos Actuales del Derecho del Trabajo* (2006)

El Derecho del Trabajo hoy conoce una fuerte crisis y está expuesto a embates que lo someten a ruda prueba. De allí a hablar del fin del derecho

del trabajo hay un solo paso, y hoy no faltan quienes estén tentados a darlo (2006, p.3 [resumen]).

### **5-Postura y justificación jurídica**

En línea con lo ya afirmado, no se puede obviar la controversia suscitada a raíz de catalogar como discriminatorio el despido sin causa e incluso con causa y el remedio, concatenado, de la reinstalación del afectado quitándole validez como acto jurídico privado y unilateral habilitado para disolver la relación laboral.

Momento propicio para recordar el adagio *–ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus–* “donde la ley no distingue, nosotros no debemos distinguir” (fallo Benedetti, 2005). El legislador no ha indicado salvedades o excepciones que permitan asimilar la Ley 23.552 (LAS) con la 23.592 (LAD).

Ambas leyes tienen en común la con-temporalidad fueron aprobadas en 1988, con diferencia de pocos meses. El legislador aprueba la Ley N° 23.551 (LAS), orientada a la esfera laboral. Sancionando las prácticas desleales de los empleadores y determinando una protección específica -el Fuero Sindical-; luego, la Ley N° 23.592 (LAD), describiendo un universo de “*actos u omisiones discriminatorios*” entre ellos la “*opinión gremial*” (art.1º-2do. párr.). Claramente orientados al ámbito civil disponiendo sanciones (art. 2 y 3) y el aconseje de recurrir ante un agravio a la “*autoridad policial y/o juzgados civiles*” (art. 5) habilitando la reparación por vía civil del daño moral y material que se hubiere ocasionado.

Se han identificado en el ítem 4.1 a) y b) las 2 teorías originadas con la instauración de las mencionadas leyes; los fallos descriptos en el ítem 4.2 a), b), c), d) acreditan la subjetividad de los judicantes, introduciendo disidencias ceñidas en una u otra teoría; así como, la disparidad de pretensiones alegadas, la condición de los actores, la, distorsionada, cuantificación del grado de activismo y los dictámenes confluyen en las mismas deducciones, subsumidas en fallos homogéneos, incluso, reiterativos e impropios del Derecho Laboral.

Análogamente, es tiempo de explorar en el fallo evocado, objeciones a ciertos puntos críticos que se destacan en la sentencia primigenia. a) limitación del *haz de indicio*: se desprende de las 3 testimoniales un actuar afín al de un empleado que comparte con otros su disconformidad; sin desconocer que hubiere formulado dimes y diretes sobre “*que iba a encargarse de...*” (II c). Se constata la escasa y coyuntural tarea desarrollada por el actor, señalado como “*Activista Sindical*”.

b) vaguedad y límites temporales difusos: “*actividad sindical desarrollada por el*

*actor tanto en el tiempo que se encontraba vigente su relación laboral, como a posteriori*". (II c) Inferimos, por las subsiguientes instancias procesales, que las reclamaciones fehacientes ante la accionada las concreta al contestar la sanción, asimismo las presentaciones ante las autoridades de Trabajo. (Casación N° 4/11 párr.5)

¿Qué gestiones realizadas *a posteriori* del despido son idóneas de evaluación?  
¿cómo se afecta la relación de causalidad?

Llegado a este punto, abordamos el decisorio de la Corte, la cual, en mayoría, soslaya el problema jurídico de relevamiento que planteáramos en nuestra introducción en relación a la pertinencia de una u otra ley. No hay una colisión de leyes sino 2 leyes de igual jerarquía de ámbitos bien definidos por el legislador (v.g. "donde la ley no distingue, nosotros no debemos distinguir");

Si el propósito era evitar futuras interpretaciones conflictivas no lo consigue; a) fortalece la teoría de la discriminación en los despidos, con o sin causa, cualquiera sea la ley alegada; b) legisla, virtualmente, en materia contractual laboral interfiriendo con facultades que al empleador le reconocen la legislación laboral y civil. c) muestra conformidad con una manera de peticionar que, ineludiblemente, abrumará a la Corte.

Concordamos con las expresiones del Dr. Rosatti (*ratio decidenci*) respecto a que la Corte no debe estar condicionada por las partes o decisiones de instancias procesales precursoras, así como, su obligación de dar curso a la "*cuestión puntual*" sobre la que versa el conflicto, en este caso laboral.

Nos diferenciamos en cuanto a su reflexión sobre la actuación de los jueces respecto de poner en práctica, en algunas circunstancias, la ley propuesta por el damnificado. Sucintamente, el perjudicado acude a la justicia guiado por un interés individual traducido en un fallo que le sea favorable. ¿Cómo asegurar la imparcialidad? si el Juez se ve ceñido a valerse de la ley propuesta por una de las partes del litigio. Asimismo, resulta contradictorio con su apreciación preliminar "la Corte no debe estar condicionada...".

Frente a lo dicho hasta aquí ¿Es posible evitar que, enarbolando el principio *in dubio pro operario* se generalice la inequidad-jurídico-laboral?

Finalizando, y en el sentido señalado incorporamos las palabras del Ministro de la Corte Suprema Dr. Lorenzetti que, en un reportaje en 2009, recalcó su preocupación por la cantidad de pleitos laborales que llegan a la Corte ocasionados por una legislación "*insuficiente, oscura y deficiente*". "*No es bueno que todo vaya a la Justicia*". "*Esto lleva al gobierno de los jueces*".

## **6-Conclusión**

Lo reseñado nos lleva a deducir que, quebrantando las leyes laborales, asignando una inexistente tutela general, anulando implícitamente el régimen de estabilidad impropia sumergimos al trabajador en la inseguridad jurídica y por ende en manos del azar judicial o de un hábil patrocinador

Hasta la fecha y no obstante las sentencias con notorios disensos no han llegado a la CSJN planteos de inconstitucionalidad, por el contrario, se la satura con requerimientos tergiversados que surgen desde las primeras Instancias, eludiendo remediar el conflicto laboral desde su ámbito originario.

Sería insensato no reconocer la urgencia de una revisión y adecuación global de las leyes laborales para evitar que regulen en abstracto. Nada es más perjudicial que continuar empleando formulas repetidas, “usos y costumbres” arraigados en los partícipes del conflicto.

Es momento que, las partes actúen con mesura y buena fe en busca de la más óptima resolución dentro del régimen que le es propio. Por otro lado, que los jueces armonicen sus puntos de vista en cuanto a tratar la discriminación en el ámbito laboral prescindiendo de vaguedades que conducen a interpretaciones discrecionales las cuales no concuerdan con el propósito del legislador al sancionarlas.

Por manda constitucional el Poder Legislativo tiene la obligación de deliberar y sancionar las leyes o, de ser necesario, modificar las pre-existentes. Difícil tarea cuando el prestigio de los legisladores se ha ido deteriorando moral e intelectualmente y su actuación está notoria e íntimamente ligada a la inmediatez política. Comparten ese menosprecio la llamada clase política y la dirigencia sindical.

Nuestro país ratificó en 1933 en la OIT el C.002- Convenio sobre el desempleo (1919); a pesar del tiempo transcurrido no se ha logrado evitar la desocupación, preservar las fuentes de trabajo y garantizar los ingresos de los sectores asalariados. Es evidente el fracaso de las políticas públicas laborales, urgidas por evitar el efecto “fantasmático” de la falta de trabajo y el ya, crónico de la informalidad.

Los proyectos y propuesta, desde hace años, son parches erráticos que en general no fructifican por estar más inclinados a la confrontación que a ofrecer estrategias consensuadas que garanticen los derechos adquiridos y generen más y mejores empleos.

Para paliar los efectos de la pandemia que incrementó el desempleo se han gestado: a-Proyectos del ámbito oficial: Decreto 34/2019 Doble indemnización por despido sin causa. DNU 329/2020 Prohibición de despedir. Decreto 674/2021 Prestación

anticipada hasta el 31/12/2021.

b-Desde el ámbito político ingresaron en el Congreso (Cras. de Senadores y de Diputados) dos proyectos, similares sobre Seguro de Garantía de Indemnización (SGI).

c-Desde el ámbito privado próximo a enviarse el de la Unión Industrial Argentina (UIA);

d-En cuanto a propuestas circulan diferentes versiones: acortar la jornada laboral legal manteniendo sin modificar el haber; derogar los "aportes solidarios" que se les impone a los trabajadores no afiliados a los sindicatos.

Seguiremos en espera de una generación más lúcida que, cual pandora saque del olvido al art.75 inc.12 CN y tal lo prescripto, se dicte el Código de Trabajo y Seguridad Social.

## **7-Referencias**

### **a) Doctrina**

ALTAMIRA GIGENA R. E. (2018) *En las Relaciones Laborales la Corte Suprema Hizo lo que Debió Hacer el Parlamento Argentino* -Ed. Acad. Nac. de Ciencias Económicas, Tomo 1- (nota al pie de pag.3) Unsain Alejandro M. en *Las cláusulas económicas sociales en la Constitución Argentina*, Recuperado <https://xdoc.mx/documents/doctrina-de-la-cs-jn-y-el-derecho-del-trabajo-e333b328889d>

BRONSTEIN, A.S. (2006). "Retos Actuales del Derecho del Trabajo" p. 3 (resumen) *Rev. Latinoamericana de Derecho Social* Núm. 2, enero-junio de 2006 pp. 3-54 Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9443/11481>

CONFALONIERI J.A. (h) (2019) (Expositor) *El Despido Discriminatorio en el Pensamiento del Prof. Rodriguez Mancini* Reunión Académica 29/4/2019 AADTYSS. p. 7- Rodriguez Mancini J. Recuperado de <https://www.aadyss.org.ar/documentos.php?anio=2019>

DUBRA, D. (s.f.) *Tutela Sindical: Hacia una Protección Integral de la Acción Sindical* [Tesis Maestría UNTREF] Biblioteca y Centro de Documentación UNTREF Hemeroteca Digital Recuperado de <http://untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Dubra.pdf>

GRISOLIA J. A. (2017). *Manual del Derecho Laboral* p.47 Buenos Aires AbeledoPerrot

OLIVERA D. (2009) (Entrevista) "Lorenzetti culpó al Estado de promover la industria del juicio"

<https://www.cronista.com/impres-general/Lorenzetti-culpo-al-Estado-de-promover-la-industria-del-juicio-20090609-0027.html>

ORSINI, J. I. (2014) "Ejecución forzada de sentencias: nulidad del despido y reinstalación del trabajador" *Rev. del Dcho. del Trabajo* Año III N° 8 Infojus pp. 137-138 Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/juan-orsini-ejecucion-forzada-sentencias-nulidad-despido-reinstalacion-trabajador-dacf140401-2014-06/123456789-0abc-defg1040-41fcanirtcod>

ROBLES J. A. (2009). *Historia del movimiento obrero y del sindicalismo en Argentina*. pps. 10,23,24,29,31 Las organizaciones sindicales docentes (CEA)

<https://www.trabajo.gob.ar/downloads/formacionSindical/Historia%20del%20Movimiento%20Obrero%20y%20del%20Sindicalismo%20en%20la%20Argentina.pdf>

TRAPANI M. (2017) *Cesare Beccaria y el control del poder punitivo del Estado. Doscientos cincuenta años después* pp.97/98 (la interpretación de la ley penal) Univ.

Sergio Arboleda 2016 Recuperado de [https://www.fder.edu.uy/sites/default/files/2017-04/MEMORIAS-BECCARIA.%201pdf\\_0.pdf](https://www.fder.edu.uy/sites/default/files/2017-04/MEMORIAS-BECCARIA.%201pdf_0.pdf)

#### **b) Citación de Fuentes Jurídicas Nacionales**

Decreto-Ley N° 23.852/45 de Asociaciones Profesionales Derogado  
Ley N° 48 Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales 25/08/1863  
Constitución de la Nación Argentina (1949), derogada 27 de abril de 1956  
Ley N° 14.455 Ley Asociaciones Profesionales de Trabajadores (1958) Abrogada  
Ley N° 17.454 Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (1967)  
Ley N° 20.744 Ley de Contrato de Trabajo (LCT) (1974).  
Ley N° 23.551 Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) (1988)  
Ley N° 23.592 Ley de Actos Discriminatorios (LAD) (1988)  
Constitución de la Nación Argentina (1994)  
Ley N° 25.212 Ley Pacto Federal del Trabajo (1999)  
Código Civil y Comercial de la Nación (2015)  
Decreto 34/2019 Doble indemnización por despido sin causa.  
Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 329/2020 Prohibición de despedir.  
Decreto 674/2021 Prestación Anticipada hasta el 31/12/2021

#### **c) Organismos Internacionales**

C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)  
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)  
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)  
C135 - Convenio Relativo a la Protección y Facilidades que Deben Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa (1974). No fue ratificado por el país.  
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)  
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

#### **d) Jurisprudencia**

CSJN (2010) “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”  
“Benedetti Estela Sara C/Poder Ejecutivo Nacional Ley 25.561, Decreto 1570 y 214/02 Ley 16.986”, 2002 cita *—ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus—*” elDial.com. Recuperado [https://www.eldial.com/nuevo/nuevo\\_diseno/v2/legislacion2\\_s.asp?id=1043&base=99&indice=](https://www.eldial.com/nuevo/nuevo_diseno/v2/legislacion2_s.asp?id=1043&base=99&indice=)  
CSJN (2021) “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”.  
CSJN (2011) “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo».  
CNTRAB - SALA V (2007) "Quispe Quispe Nectar c/Compañía Argentina de la Indumentaria SA s/juicio sumarísimo".  
Juzgado del Trabajo de la Ira. Nominación. San Fernando del Valle de Catamarca (2006)  
“Varela, José Gilberto c/ Disco S.A” Sentencia Definitiva N° 70/06.  
CJ Catamarca, (2011) Recurso de Casación “Varela, José G. c/ Disco S.A. s/ Amparo Sindical” Sentencia de Casación N° 4/11.  
CSJN (2018) Recurso de Hecho “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ acción de amparo”.  
CJ Catamarca, (2019) - Recurso de Casación- Recurso Extraordinario Catamarca”  
“Varela, José G. c. DISCO S.A. s/ Amparo Sindical. Sentencia Definitiva N° 46/19.