



TRABAJO FINAL DE GRADO

“El despido arbitrario y los derechos fundamentales de los trabajadores”

Análisis del Fallo: “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ Amparo sindical.” Corte
Suprema de Justicia de la Nación. 2018

CARRERA: Abogacía

AUTOR: López, Norma Cristina Elizabeth

DNI: 22.090.384

LEGAJO: VABG79888

FECHA DE ENTREGA: 25 de Junio de 2022

MODULO 4: Entregable 4

TITULAR EXPERTO: Ferrerguillamondegui, Ramón Agustín

AÑO: 2022

Sumario: **I.** Introducción. – **II.** Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión judicial. – **III.** Análisis de la ratio decidendi. – **IV.** Análisis conceptual y postura del autor. a) *Derechos Fundamentales en la relación laboral.* b) *Sobre el despido y el deterioro de las condiciones laborales.* c) *El término “activista”.* d) *El Despido Arbitrario amparado jurídicamente?* e) *Consecuencias dañosas de tiempo.* – **V.** Conclusiones. – **VI.** Referencias.

I. Introducción.

Los seres humanos conviven en una realidad social, donde la impronta económica muchas veces los sitúa en estratos sociales bajos, pese a que la normativa vigente ha evolucionado en cuanto a la protección de los derechos de aquellos más vulnerables, siguen sucediendo en el marco laboral, arbitrariedades y abusos ocultos de poder, que ponen en juego de forma inicua, la necesidad económica de los trabajadores. Desde tiempos remotos, han existido diferencias sociales, “esa clase obrera moderna que sólo puede vivir encontrando trabajo y que sólo encuentra trabajo en la medida en que éste alimenta a incremento el capital.” (Karl Marx, 1975).

En tiempos modernos, la sociedad en general ha evolucionado en estos pensamientos, siendo incorrecto dejar impune actos violatorios de los derechos de los trabajadores, vulnerables y discriminados, por intentar ejercer sus derechos reconocidos en nuestra Carta Magna y en el Derecho Internacional. Es acaso loable, dejar que un empleador ante el manifiesto actuar sindical, delimite el ejercicio de los derechos laborales? Fallos como el que se analiza, deben dejar un precedente a fin de hacer llegar un mensaje positivo a aquellos que tan solo reclaman lo justo, sabiendo que tienen un amplio apoyo jurídico, frente a quienes detentan el poder contra la parte débil de la relación de un contrato laboral, el trabajador.

En referencia se ha expedido el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2019):

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha tenido ocasión de pronunciarse sobre los alcances y la importancia del derecho a la

igualdad y el principio de no discriminación. Luego de subrayar la obligación estatal de respetar y garantizar los derechos humanos plasmada en diversos instrumentos internacionales sostiene que la no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos. A su vez, el Tribunal ha indicado que “*en función del reconocimiento de la igualdad ante la ley se prohíbe todo tratamiento discriminatorio*” (Corte IDH Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 del 17-9- 03. Serie A N.º 18). (EX-2017-10543240-APN-INADI#MJ “G, L O c/ TELAM SOCIEDAD DEL ESTADO” Dictamen N.º 153/2019, p. 6).

Entrando en el análisis jurídico, es abordado un fallo judicial de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que admite el análisis de un caso en razón de la negación de un Recurso Extraordinario Federal. Un empleado de una cadena de supermercados, es despedido en forma arbitraria, recurriendo a la justicia con el fin de su reinstalación en el puesto de trabajo, despido considerado arbitrario, por haber intentado ejercer derechos de representación sindical, para los ciento sesenta dependientes con que contaba la sucursal donde se encontraba afectado. Pese a que, en Primera Instancia dieron lugar a sus pretensiones, la Cámara de Apelaciones desvirtúa la interpretación de la Ley 23.551, en base a que no prevé la reinstalación del activista, solo la de los representantes gremiales. Sentencia confirmada incluso por la Corte provincial, quien apoya la interpretación de la norma aplicable.

Es dable tener en cuenta, la extrema importancia que abarca el análisis de un caso, donde se ven plasmados derechos fundamentales como el Derecho al trabajo, a la organización sindical libre y democrática, a la no discriminación, y a la igualdad ante la ley, derechos que encontramos plasmados en la Constitución

Nacional en sus arts. 14, 14 bis, 16, y en los tratados internacionales con la misma jerarquía incorporados en el art. 75) inc. 22, como la Convención Americana de Derechos Humanos, el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros, y aquellos tutelados por las Leyes 20744, 23.592 y 23551. Tomando como premisa, el amplio plano de influencia que conlleva el despido arbitrario de un trabajador, que pretendió ejercer sus derechos y el de sus compañeros, y el efecto que produce en la vida familiar de cada uno de ellos, trabajadores que muchas veces se encuentran vulnerables, ante la constante necesidad de conservar sus trabajos, sin opción a poder expresarse mediante una organización sindical, no solo como una necesidad, sino como titulares del derecho a requerir mejores condiciones laborales y una remuneración justa.

El caso en particular abordado, sentó precedente por cuanto se desestimaron motivos discriminatorios y manifiesta arbitrariedad, citándose en fallos posteriores de la CSJN (Fallos: 344:329; 343:1805 y 344:527 entre otros). Es de destacar, que los fallos de la CSJN sientan precedente, no solo con una aplicación práctica, llevando fundamentos externos a los interpretes de la ley, como son los jueces, quienes no solo tienen en cabeza la responsabilidad y obligación de dar soluciones a la problemática judicial planteada por las partes, sino también tienen un alto valor a nivel dogmático, ya que ayudan al legislador, a tener una perspectiva más real de las cuestiones particulares no alcanzadas por nuestra normativa. Sin dejar de mentar que, “No hay nada tan inconstitucional como aplicar la misma ley en casos semejantes haciendo de esa ley interpretaciones desiguales”. (Bidart Campos, 2001), en base a ello, plasma la doctrina de la obligatoriedad de resoluciones dictadas por la CSJN, como lo sostenido por el Superior Tribunal de Justicia de Rawson, Chubut, “...Carecen de fundamento las sentencias de los tribunales inferiores que se apartan de los precedentes de la Corte sin aportar nuevos argumentos que justifiquen modificar la posición sentada por el Tribunal, en su carácter de intérprete supremo de la Constitución Nacional y de las leyes dictadas en su consecuencia...”. (S., F. G. c/ Q. A. ART SA s/ Accidente de trabajo, 2018).

Habiendo realizado un pormenorizado análisis del fallo seleccionado, se pueden individualizar los problemas jurídicos encontrados. En primer término, el problema de mayor importancia, es el de relevancia, sobre el cual se

profundizará, y sostiene al respecto Neil MacCormick, citado por Atienza, que existen problemas de relevancia, cuando se producen dudas sobre cuál sea la norma aplicable al caso, es decir, “no como ha de interpretarse determinada norma, sino si existe una tal norma (p-q) aplicable al caso.” (ATIENZA, 2005). En el caso tratado, se puede detectar el problema, cuando en Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, de Minas y del Trabajo de Segunda Nominación de la Provincia de Catamarca, se declara la nulidad de la sentencia dictada en el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo de Primera Nominación, en la cual, el juez dio lugar a las pretensiones del actor, y consideró acreditada su actividad sindical con fundamento en el art. 47 de la Ley 23.551, las cláusulas constitucionales que consagran el principio de no discriminación, el derecho a la igualdad y los Convenios 87 y 98 de la OIT, considerando que al demandado DISCO SA, se lo había declarado rebelde teniendo por reconocido tácitamente lo pretendido por la contraria. La Cámara de Apelaciones consideró, que la Ley 23.551, solo prevé la reinstalación al puesto del trabajo de los representantes gremiales, pero no de activistas. Y la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Catamarca, confirmó lo dictaminado por el *a quo*, mentando que tampoco se encuadraría al actor, en la Ley 23.592 como “mero militante”.

II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión judicial.

Haciendo una remisión a los hechos, el trabajador contaba con más de diez años de antigüedad y había sido destacado como mejor empleado. Comienza, con pedidos a la patronal solicitando una organización sindical, a los compañeros a los fines de la elección de un delegado gremial, y solamente de los últimos tuvo consenso. También se dirigió al gremio, del cual no obtuvo ningún apoyo, presentó notas al Ministerio de Trabajo, Dirección de Inspección Laboral, insistiendo ante el propio gremio para que se exigiera a la patronal la elección de delegados. El 19 de abril del 2005, el empleado es suspendido por supuestas impuntualidades, el día 21 rechaza la sanción, alegando que era una represalia por su actividad sindical, e intima a la empleadora, para que permitiera que los trabajadores se reunieran y designaran un delegado, hasta que el sindicato fijara

fecha de elección. El día 25 de abril es despedido, con el fundamento que su conducta era agravante.

Tratado el caso, el juez de primera instancia, consideró el reconocimiento tácito de los extremos promulgados, al haber declarado en rebeldía a la demandada, dio por demostrada la afiliación del actor al sindicato, sus gestiones gremiales administrativas convocando la elección de delegados, así como el apoyo de sus compañeros. Destacó un dictamen del Ministerio de Trabajo, que intimaba a la Seccional Catamarca del Centro de Empleados de Comercio, a disponer la convocatoria a elecciones. Dejó sentado, que el despido fue motivado por la actividad sindical en base a constancias como, cambios de destino del empleado, control injustificado de horarios, negativa de permisos por exámenes, declaraciones de testigos diciendo que el inspector de la Dirección de Inspección Laboral, afirmaba que el actor, fue desvinculado por reclamos gremiales, así como expresó que en el despido no había claridad, conforme lo requiere el art. 243 de la LCT, dando por admitidas las pretensiones del actor.

La Cámara de Apelaciones, si bien admitió el reconocimiento de los hechos ante la declaración de rebeldía, pese a los agravios expresados por la apelante, revocó el fallo recurrido basado en, "...que la ley 23.551 no prevé la reinstalación del activista sino solo la de los representantes gremiales. Fundó esa conclusión en la inteligencia de que, en el ámbito laboral privado, la estabilidad del dependiente es impropia." (consid. 4 del fallo analizado). La Corte de Justicia de Catamarca confirmó la decisión, sosteniendo una correcta interpretación de la ley.

Negado el recurso extraordinario, y habiendo dado curso a la queja, la Corte Suprema de Justicia revoca la sentencia apelada

III. Análisis de la ratio decidendi.

En primer lugar, la CSJN menciona que las cuestiones de hecho y prueba, son ajenas a la vía del artículo 14 de la Ley 48, pero considera la excepción, por cuanto el fallo recurrido omitió valorar prueba decisiva, estando en

juego la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo.

Que abordando los fundamentos jurídicos, la corte remite a un amplio abanico legislativo, en el orden nacional e internacional. reconocido en nuestro derecho interno, así como el estándar de prueba aplicable utilizado, cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias. Menciona además, “Este estándar probatorio fijado por el Tribunal es aplicable en la presente causa, en la que se discute si ha existido un despido motivado por razones sindicales en los términos de la Ley 23.551 o fundado en una opinión gremial en los términos de la Ley 23.592, y adquiere contornos específicos en función de lo que estas leyes disponen.” (consid. 9 del fallo analizado).

El tribunal de alzada, omitió el estándar probatorio, en tanto habiendo demostrado el actor su actividad sindical, el empleador no acreditó que la desvinculación se haya efectuado con invocación de causa, valoración decisiva para una adecuada solución del pleito. La Corte provincial a su vez, soslayó la documentación, que acreditaba el pedido administrativo de convocación a elecciones gremiales con acogida favorable, la cual demostraba su actividad sindical, así como las testimoniales que daban certeza de apoyo de los otros empleados. Como tampoco el tribunal *a quo* examinó, si estaba satisfecha la carga probatoria de ambas partes, dejando así al actor fuera del amparo de las leyes 23.551 y 23.592, que tratan en forma particular, las discriminaciones en materia sindical, y que en el caso presente, deberían llevar a un fallo favorable a las pretensiones, que llevaron al justiciable a los estrados de los tribunales en busca de la tan esperada “justicia”.

Cabe mencionar, que en el voto decisivo del Dr. Rosatti, se menciona, sin ahondar en detalles, que el debate se dirime en los alcances del artículo 1 de la Ley 23.592, frente a un despido que impidió el libre ejercicio de la libertad sindical, y de los derechos de reunión, de expresión, y al trabajo, ley que reglamenta en forma directa el artículo 16 de la CN. Así como los del artículo 52 de la Ley 23.551, que da al afectado la facultad de elegir la *restitutio in integrum* o una indemnización agravada. Así cita el referido artículo 1, “se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos

tales como (...) opinión (...) gremial”. Y agrega “Es evidente que la ley no requiere, para producir sus efectos, que la persona ejerza una “función” sindical”. (consid. 8 de su voto).

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia dictamina, “...se hace lugar a la queja, se declara formalmente admisible el recurso extraordinario, y se revoca la sentencia apelada”.

V. Análisis conceptual y postura del autor

a) Derechos Fundamentales en la relación laboral.

Cuando se trata de hablar de derechos fundamentales, *a priori*, no se puede dejar de remitir a aquellos plasmados en la Constitución Nacional, en especial, al art. 14 bis que consagra en su primer párrafo, “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de la leyes, las que asegurarán al trabajador (...) protección contra el despido arbitrario, (...) organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial*”, es dable vincular a lo precedente, el principio protectorio, que supone que el derecho laboral tiene como impronta, establecer una desigualdad jurídica a favor del trabajador, buscando un equilibrio, en la natural relación de desventaja que mantiene con su empleador.

Así, todo acto u omisión contrario a lo expuesto, constituiría una evidente transgresión de la supremacía de la carta magna, violando derechos reconocidos por la sociedad, leyes, jurisprudencia, y dejándolos al amparo de quienes detentan la figura con más poder en la relación laboral.

b) Sobre el despido y el deterioro de las condiciones laborales.

Haciendo énfasis en mira a lo mencionado, es notorio, que se vive una actualidad, donde se han ponderado los valores sociales, culturales, y sobre todos los humanitarios, pero al margen de ello, la realidad golpea gravemente a todos con crisis económicas, falta de empleos dignos, y una creciente generación de despidos y precariedad en la calidad de los contratos y puestos laborales, sin dejar de mencionar, que la pandemia de público conocimiento que se ha vivenciado, y

que de a poco parece desaparecer, ha significado un agravamiento de las condiciones económicas en el mundo.

Como bien se menciona en un informe, *“Este contexto tiene efectos sobre el colectivo de las y los trabajadores. El miedo a perder el empleo incide de manera negativa en las capacidades de negociación de trabajadores, lo que se ha visto reflejado en la precarización de sus condiciones laborales y sus salarios.”* (Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), 2018).

c) El término “activista”.

En el ámbito gremial de los trabajadores, cabe mentar, que aquel que los representa, es el llamado “Delegado”, quien meritúa sobre los posibles conflictos, sirviendo de nexo con el empleador, ante reclamos o discrepancias en las condiciones en el trabajo. Así se destaca, que los trabajadores, por su vocación solidaria y sed de justicia, sin ningún tipo de cobertura legal, participan de la vida de los sindicatos como “Activistas”, cuya relevancia en los gremios es sobradamente conocida. Entonces, podría ser cuestionable afirmar, que una de las actitudes primordiales de un delegado, sería *a priori*, adentrarse en el activismo sindical?

Con referencia al tema, es loable, avocarnos a lo analizado por el Abogado Laboralista Eduardo Rodolfo Leguizamón León (2008), ex docente universitario en la Universidad Nacional de la Rioja, *“Todo aquel trabajador que por distintas circunstancias ejercieren de hecho la representación de sus compañeros de trabajo, en un lugar en donde no haya delegados democráticamente elegidos y pertenecientes a una organización sindical, quedará comprendido dentro de la garantía de estabilidad del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo.”*. Ante ello, podría colocarse en sincronía a ambos términos, “activista” y “delegado”, en base a que no solo actúan en concurrencia, sino que se complementan en el tiempo.

d) El Despido Arbitrario amparado jurídicamente?

Se podría posicionar un despido arbitrario, camuflado tras un despido fundado en supuestas faltas injustificadas y una conducta agravante, cuando, lo único que existía, era un reclamo de derechos laborales? Donde aquí el empleador,

con el deseo de no continuar la relación laboral, busca amparo injustamente en las propias leyes. Muchas veces, no es posible diferenciar una intención de la otra, a pesar, de que los legisladores han tratado de lograr una equidad, entre los derechos de los trabajadores y sus empleadores, no siempre se logra el equilibrio entre ambos, y se presenta un perjuicio que las leyes no han podido subsanar.

Entonces, surge la garantía económica ante el mencionado perjuicio: “...cuando se acreditan circunstancias especiales, en las que se evidencia una conducta que lesiona en lo patrimonial o moral, es procedente la condena a una indemnización adicional a la tarifada que cubra esos perjuicios”, considerando que “resulta especialmente aplicable al caso de los despidos injustificados en los que media una afectación de un derecho fundamental”. (Rodríguez Mancini, 2008).

e) Consecuencias dañosas de tiempo.

Teniendo en cuenta, desde la perspectiva de tiempo, la acción de amparo, como bien lo establece el art. 43 de la CN, “(...) acción expedita y rápida de amparo (...)”, es la vía establecida cuando de alguna forma se lesionan, restrinjan, alteren o amenacen, con arbitrariedad e ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos en la carta magna citada. Muchas veces, la propia ley se contraría, obstaculizando su forma expedita, y extendiendo en el tiempo, lo que busca la justicia, restablecer el daño a su estado anterior.

Luego de haber realizado un análisis sobre el tema del caso, se puede cotejar, que la decisión tomada por la CSJN, fue correctamente encausada, en cuanto revoca el fallo dictado por la Corte provincial y remite las actuaciones para un nuevo dictamen, en base a los lineamientos expuestos.

En el caso de análisis, el actor recurrió a una vía idónea, pese a que haya quedado inocua, la rapidez expedita que amerita un amparo, y teniendo en cuenta, que un trabajador subsiste gracias a una mensualidad, el retardo de justicia, donde hay tanta vulnerabilidad manifiesta, debería crear precedente y empatía jurídica en los legisladores, a la hora de hacer revisión de las leyes, así como en la propia justicia al momento de aplicarlas.

En tanto, la CSJN, tuvo un acertado análisis en el error más grave, que fue haber revocado un correcto fallo dictaminado por el juez de primera instancia, cuando es apelado y elevado a la Cámara de Apelaciones. La cámara, desvió la mirada a la correcta aplicación de las leyes, y desestimó el actuar del ejecutante en su función de “activista” sindical, cuando tenía sobradas pruebas que lo demostraban. Y con el mayor respeto, que merece el grado de instancia, la corte provincial puso la “frutilla del postre”, afirmando lo resuelto por la cámara, y enfatizando, que en el ámbito laboral privado, la estabilidad del empleado en impropia.

Con lo expuesto precedentemente, podemos afirmar, que ante una discriminación laboral, mediante un despido arbitrario, se ratifica y asienta el precedente jurisprudencial, otorgando así, una protección a los activistas sindicales para el desarrollo de su militancia, y dando una seguridad de afianzamiento a los derechos de los trabajadores.

VII. Conclusiones.

Es menester, dar una mirada contemplativa en el ámbito laboral, donde conflictos como el analizado, importan no solo la violación de derechos fundamentales del propio afectado, sino la secuela que conlleva a la vida de sus familiares. No se puede dejar de empatizar con el justiciable, con la subsistencia de su día a día, con el quiebre que se produce moral y económicamente, en aquellos que deben velar por sus hijos, su educación y la garantía de que puedan tener un proyecto de vida adecuado. Hay que destacar, que es alto el porcentaje de aquellos trabajadores, que tienen a su cargo una familia que amparar, por lo que, afectar de manera manifiesta su estela familiar, muchas veces, infiere incluso en el futuro educativo y posibilidades de una vida digna, que indirectamente puede afectar a toda una comunidad, y porque no decir de un país.

Los integrantes más vulnerables de la sociedad, necesitan que las leyes y su correcta aplicación, sean la fuente de su defensa en casos como el del fallo analizado, tomando como premisa, que los amparos, deben mantener su primordial efecto de “rápido y expedito”, no dejando desintegrar su naturaleza en el tiempo.

Aquí, tal vez sería correcto, que el máximo cuerpo (CSJN), implante excepciones a su propia competencia en casos concretos como el tratado, teniendo en cuenta, que el más débil de la relación laboral, atraviesa una instancia judicial, quizás sin un empleo digno, y esperando que el tiempo perdido en los tribunales no haya sido en vano, y poder dar un cierre práctico al problema en litigio, y sin mayores dilaciones judiciales. No remitiendo nuevamente, a una nueva resolución, sino hacerlo *in situ* atento a la calidad expedita del amparo incoado.

VI. Referencias.

VI. a) Doctrina

Alchourron, C.E. (2003). *Introduccion a la Metodologia de las ciencias juridicas.*

Biblioteca Virtual Universal.

Atienza, M. (2005). En *Las razones del derecho* (pág. 113). Mexico: Unam.

Bidart Campos, Germán J., La jurisprudencia obligatoria, Publicado en: LA LEY 2001-F , 1492 o LLP 2001 , 1289,AR/DOC/13474/ 2001. (Consulta 19/06/2022)

Blancas Bustamante, C. (2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional. *IUS ET VERITAS*, 13(25), 268-280. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16213> (Consulta 17/06/2022)

Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS). (2018). *Derecho al trabajo y libertad sindical en la Argentina*. CABA - Argentina: Presentacion Internacional. Recuperado a partir de <https://www.cels.org.ar/web/wp-content/uploads/2018/09/InformeDESC.Trabajo.pdf> (Consulta 17/06/2022)

Ezquiaga, F. J. (2005). “Argumentos interpretativos y postulado del legislador racional”.

Guadagnoli, R. S. (2015). De la estabilidad impropia a la inestabilidad absoluta:

Una realidad actual. *Revista Doctrina Laboral y previsional* N° 360.

Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/romina-soledad-guadagnoli-estabilidad-impropia-inestabilidad-absoluta-una-realidad-actual-dacf180214-2015-08/123456789-0abc-defg4120-81fcanirtcod?&o=15&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral/accidentes%20de%20trabajo%7COrganismo%5B%2C1%5D%7CAutor%5B%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n%5B%2C1%5D%7CTribunal%5B%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Etica%5B%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=109> (Consulta 04/06/2022)

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. (15 de

Marzo de 2019). *Argentina.gob.ar* . Obtenido de

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dict_153.pdf (Consulta

17/06/2022)

Leguizamon León, E. R. (2008). *La garantía sindical en relación a los*

postulantes a candidatos gremiales, en la etapa de proselitismo y respecto

de los gremialistas de hecho. Sistema Argentino de Informacion Juridica.

Recuperado a partir de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc080110-leguizamon_leon-garantia_sindical_en_relacion.htm#

(Consulta

04/06/2022)

Maccormick, N. (2010). *Argumentacion e interpretacion en el derecho*.
Universidad de Edimburgo.

Marxs, K. (1975). *El Materialismo Historico*. Ceal.

Moreso, J.J. y Vilajosana, J.M. (2004). *Introduccion a la teoria del derecho*.
Barcelona: Marcial Pons Ediciones Juridicas y Sociales SA.

Rodríguez Mancini J., (2008) *Extensión del Contrato de Trabajo, Posgrado
Especialización en Derecho del Trabajo*, Sede Universidad Nacional de
Córdoba y Universidad Católica de Córdoba.

VI. b) Jurisprudencia

C.S.J.N. (04 de Septiembre de 2018). "Recurso de hecho deducido por José
Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto el Disco S.A. si amparo
sindical".

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7473432&cache=1650751481576>

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA de RAWSON, CHUBUT. (03 de MAYO de 2018) "S., F. G.
c/ Q. A. ART SA s/ Accidente de trabajo", (319/2014).

VI. b) Legislación

Congreso Argentino. (03 de Agosto de 1988). Actos Discriminatorios.

[Ley 23.592]. Recuperado de:

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

Congreso Argentino. (23 de Marzo de 1988). Asociaciones Sindicales.

[Ley 23.551]. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>

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>

Constitución de la Nación Argentina. [Const.]. (1994). Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>