



**PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRIARIO.**

**DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO.**

**ANALISIS DEL FALLO “VARELA”**

**SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA**

**Carrera: Abogacía**

**Alumna: Vergara Ana maría belén**

**D.N.I: 30.504.845**

**Legajo: VAB 55027**

**Tutor: Nicolás Cocca**

**Opción de TFG: Modelo de Caso**

**Numero de entrega: T.P. 4**

**Fecha de entrega:26/06/22**

**Año: 2022**

**Sumario: I.- Introducción. II.-premisas fácticas, historia procesal y resolución del tribunal. III.- Análisis de la ratio decidendi. IV.- Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V.- Postura del autor. VI.-conclusión. VII.- Bibliografía.**

**Autos:** “Recurso de hecho deducido por Jose Gilberto Varela en la causa Varela, Jose Gilberto c/Disco S.A s / amparo sindical”, para decidir su procedencia. CSJ 528/2011 (47-V) / CS1

**Sentencia:** 4 de septiembre de 2018

**Tribunal:** Corte Suprema De Justicia De La Nación. Capital Federal, Ciudad Autónoma De Buenos Aires.

**Magistrados:** Maqueda – Highton de Nolasco – Rosatti (según su voto) -Rosenkrantz.

### **I.- Introducción**

A lo largo de la historia argentina los derechos de los trabajadores fueron afianzándose y ampliándose de manera concreta dentro de la sociedad. Hoy son verdaderos derechos constitucionalizados que amparan las libertades individuales y colectivas del trabajador. Por años la discriminación afectó notoriamente estos derechos fundamentales. Un tipo de discriminación que tiene un impacto mayor en el ámbito laboral es aquel que se da con motivo de participación de actividades sindicales. Siguiendo a Akerman (2019) define a la discriminación laboral como todo acto que obstruya impida, o limite arbitrariamente a un trabajador.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) analizó distintos casos sobre discriminación con diversos criterios, actualmente, el caso Varela se enarbola como *leading case* en la materia, adoptando una decisión que, si bien no es innovadora, nos permite inferir que la conformación actual mantendrá lo establecido en su más reciente tradición jurisprudencial. Es importante señalar que el tribunal llega a esta solución luego de considerar cuestiones alrededor de la carga probatoria, algo no tan habitual en el ejercicio de jurisdicción extraordinaria.

En el fallo en cuestión se hace alusión al ámbito laboral y a las libertades esenciales reconocidas por nuestro ordenamiento jurídico constitucional. Derecho de reunión, de expresión y de asociación contemplados en el artículo 14 de la Constitución Nacional (CN), cuyas limitaciones también afectan a una cuarta libertad, la libertad sindical regulado en la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 (En adelante LAS).

Todos estos derechos que, junto con la libertad de opinión, resultan inseparables y determinantes para que los trabajadores puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes.

El fallo encuentra antecedentes similares en los casos Pellicori y Álvarez, donde se sientan las bases del efecto que provoca la sentencia en los casos de despido discriminatorio.

El problema de investigación que analizaremos en el fallo Varela versa sobre la prueba, específicamente orientado al *onus probandi* o carga probatoria. Según la CSJN, en instancias anteriores se omitió valorar esta situación respecto al caso. El *a quo* ignora el estándar probatorio descrito por el actor, sin valorar pruebas que resultaban adecuadas para una solución al pleito. El tribunal no considero los elementos que daban verosimilitud a la afirmación del actor a cerca de su actividad sindical. Por otra parte, tampoco hizo alusión acerca de la prueba de testigos que tuvo relevancia en primera instancia.

La CSJN no solo procede a dar lugar al recurso, ya que se consideraba que encuadraba en los términos del art.14 de la ley 48, sino que también va un poco más allá de la cuestión planteada, dejando sin efecto los actos discriminatorios contra la persona, mientras que las instancias anteriores se aplicaron criterios restrictivos ajustados a la LAS.

Este fallo es importante dado que la CSJN en una nueva conformación, reafirma los criterios sobre despido discriminatorios presentes en los fallos Álvarez y Pellicori. En este fallo se aplican los criterios de la Ley de Actos Discriminatorios N° 23.592; y se ordena se deje sin efecto el acto. Como criterio de categoría sospechosa, la ley dispone en su art. 1 que se consideran discriminatorios actos determinados por motivos tales como la “raza, religión, nacionalidad, ideología, *opinión política o gremial*, sexo [...]” (el resaltado me pertenece). Se ponderan a su vez los derechos del empleador, y se pone en relieve la dificultad que implica ser obligado a mantener una relación laboral no deseada.

## **II.- premisa fáctica, historial procesal y resolución del tribunal.**

El señor Varela trabajó por más de diez años en calidad de empleado de la empresa Disco S.A., y fue destacado en varias ocasiones como mejor empleado. Esta situación se vio opacada cuando, con motivo de ejercicio de sus derechos de representación sindical, sufrió una gran cantidad de arbitrariedades.

Así el 19 de abril del año 2005 fue suspendido de su trabajo, por supuestas impuntualidades. Manifiesta que el día 21 de el mismo mes rechazo la sanción, aduciendo que dicha suspensión era una represaría por su actividad sindical, en particular afirmo que había reclamado a la patronal en reiteradas oportunidades que permitiera a los trabajadores reunirse para que se designe un delegado hasta tanto el sindicato de empleados de comercio fijara la fecha de elección. Por su parte la empresa el día 25 de abril lo despidió con fundamentos en que su conducta era agravante. Varela sostuvo que ello encubrió un despido por motivos sindicales, violando el principio constitucional de igualdad ante la ley.

Frente a esta situación Varela presenta su demanda ante el juzgado del trabajo de la 1ra nominación. San Fernando del valle de Catamarca. El juez de primera instancia declaro en rebeldía a la demandada por no contestar. Así también realizo un reconocimiento de todo lo mencionado en el escrito, y consideró demostrada la afiliación del actor a la entidad sindical juzgando que el despido fue motivado por dicha actividad. El juez admite entonces la pretensión del actor con fundamento en el art. 47 de la LAS y los convenios 87 y 98 de la OIT y condena a disco a reinstalar a el actor, a el pago de los salarios caídos y abonar una multa por práctica desleal.

La empresa deduce recurso de apelación ante la Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial, de Minas y del Trabajo de Segunda Nominación. Desestimo los agravios de la empresa relacionados con la declaración de rebeldía la cual daba por reconocido los hechos expuestos en la demanda, pero a su vez destaco que la LAS no prevé la reinstalación del empleado, sino solo de aquellos que gocen de representación sindical efectiva. El juez rechaza la protección invocada, la nulidad del despido y la multa por la práctica desleal. La Corte de Justicia de Catamarca confirmó la decisión sosteniendo que la interpretación del tribunal de alzada era correcta.

El actor, por su parte, interpone un recurso extraordinario que fue rechazado, y dio lugar a la queja que es admitida. Se alude que el juez del *a quo* resolvió de forma contraria y que incurrió en arbitrariedad, en atención a las pruebas que demostraban la actividad sindical del trabajador. La CSJN hace lugar parcialmente a la queja y recurso extraordinario interpuesto por el actor, se revoca la sentencia, con costas (artículo 78 del código procesal y civil de la nación) devolviendo los autos a el tribunal de origen a fin de dictarse una nueva sentencia.

### **III.- Análisis de la ratio decidendi.**

El análisis de la CSJN apunta, a la existencia de aquellas medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo. El máximo tribunal señala en referencia a la valoración de prueba, establecido en el precedente Pellicori (334:1387), en donde se determina el estándar probatorio aplicable en materia de medidas discriminatorias.

Según lo dicho las medidas discriminatorias se considerará probada si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón, y por lo expuesto en el precedente Cisneros (337:611) que quien alega la existencia de un acto discriminatorio debe mostrar prima facie o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca. La corte subrayo que la actividad afirmada por el actor fue acreditada, así como también afirmo que aun cuando el trabajador pruebe los extremos mencionados, el empleador debe justificar su proceder acreditando que el despido no fue discriminatorio.

La Corte, al afirmar la falta de valoración de la prueba que determina la decisión del litigio, afirma que la omisión de estos elementos muestra que no está justificada la postura del tribunal de alzada, ante la omisión de estos elementos anula el precedente para dar lugar a otro que contemple los hechos.

La Corte de Justicia de Catamarca omitió la documentación donde se acreditaba la existencia de una presentación formulada por el demandante ante la autoridad administrativa donde se solicitaba la convocatoria a elecciones de delegados del personal, dicha petición fue aceptada favorablemente. Estos documentos fueron relevantes para demostrar su actividad sindical. El *a quo* también omitió valorar la prueba de testigos ya que esta tuvo relevancia en el pronunciamiento de primera instancia, el juez no considero si existan circunstancias que justificaran el despido con causa dispuesto por la empresa.

El pronunciamiento de la CSJN excede a las cuestiones formales y procesales, por lo que ingresan a analizar la valoración de la prueba verificando que no se cumplieron con los recaudos tanto la cámara interviniente como el tribunal superior de Catamarca. Se desestima la protección otorgada por el juez de primera instancia, se deja sin efecto la sentencia y se reenvió al tribunal para una nueva sentencia.

### **IV.- Antecedentes doctrinarios jurisprudenciales.**

El derecho a la no discriminación arbitraria no solo se encuentra tutelado por normas de jerarquía constitucional y supralegales, con internalización de los derechos

humanos a través de tratados internacionales si no también ha ingresado al dominio de jus cogens.

El fallo introduce conceptos relevantes fundamentado en el derecho laboral, que a su vez emergen principios claves, como los derechos humanos, dignidad humana, derecho a la no discriminación que emergen de la ley 23592 (actos discriminatorios) reforzando la protección en el art. 14 bis de la CN, convenio 87 de la OIT, teniendo en consideración los principios y derechos fundamentales como la discriminación en el trabajo, libertad de asociación y libertad sindical.

La ley 23551 (LAS) que protege a los sindicatos deja en claro principios asegurados por nuestra constitución nacional, citando en su primer artículo “la libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refiere a la organización y acción de las asociaciones sindicales.” (Art. 1)

La CSJN al referirse en el pronunciamiento del fallo no solo destaca la vulneración a derechos fundamentales del empleado como la de reunión, de expresión y asociación cuya limitación afectaba a una cuarta, que es la libertad sindical, derechos que junto con la libertad de opinión resultan inseparables y determinantes para que los trabajadores puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes.

Posicionados ya en las causales enumeradas como un acto discriminatorio los jueces proceden a ver su aplicación al caso de las leyes 23592 y 23551, de LAS para ello se basaron en cuestiones conceptuales y jurídicas, entendiendo por ello que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador... protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.” (Art. 14 bis C.N)

Haciendo referencia a lo enseñado por Grisolia. (1999), los principios esenciales del derecho colectivo del trabajo surgen del artículo mencionado y busca paliar las desigualdades sociales al establecer garantías mínimas para el trabajo, fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia.

Siguiendo al autor antes mencionado los sindicatos pueden determinar su nombre, el propósito, el alcance de la representación territorial y el desempeño del personal. Adoptan el tipo de organización que consideren oportunas y aprueban sus estatutos. Los

sindicatos también formular sus programas, y pueden realizar todas las actividades lícitas en defensa de los intereses de los trabajadores. (Grisolia 1999).

En Argentina hemos sufrido numerosos casos donde se han vulnerado los derechos fundamentales de los trabajadores, la discriminación por si sola es insuficiente, debe ser arbitraria para que sea pasible de una sanción legal. Casos en los cuales el estado debe velar por ellos a través de empleos en condiciones dignas (art.14 bis de la C.N.) y su actuar conforme la ley vigente la ley vigente.

La ley 23592 contra la discriminación por su parte establece en su redacción,

“quien arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la constitución nacional, será obligado a pedido del damnificado dejar sin efecto el acto discriminatorio cesar su realización y reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos de presente artículo se coincidirán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

Así la norma enumera que todo acto arbitrario, que tenga por objeto impedir, obstruir o restringir de algún modo pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías reconocidas por la constitución nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo en cuestión.

En este sentido la ley antes mencionada sostiene a aquellos actos discriminatorios mencionando entre ellos como raza, religión, nacionalidad, política o gremial, estableciendo así mismo entre otras, estableciendo así mismo aquellas prohibiciones que si bien no son taxativas están dirigidas aquellas conductas de persecución o de grupos excluidos.

Debe de considerarse como discriminación en el ámbito de la relación de trabajo todo acto u omisión que, cualquiera sea el motivo, tenga el objetivo o el efecto de impedir, obstruir, anular , limitar o de algún modo menoscabar arbitrariamente con relación a un trabajador , el reconocimiento pleno , goce de ejercicio , sobre las bases igualitarias de los derechos otorgados o que , en virtud de normas legales , convencionales o

contractuales deban otorgarse a otro trabajador en una situación laboral similar (Akerman, 2019)

El doctor Rodríguez Mancini (2008) ha sostenido:

(...) 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, p. 47)

Por su parte La doctrina y la jurisprudencia hacen hincapié en aquellos despidos sin causa del trabajador privado sin tutela sindical pero que invoca discriminación por dicha causa, se considera como abusivo o discriminatorio en el marco de nuestra base constitucional art. 14 bis CN.

La CSJN en el fallo Varela a la revocación de lo dictado estableciendo a quien le corresponde probar el carácter discriminatorio, tomando para ello antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales en igual línea de razonamiento utilizara la antigua integración de diciembre de 2010 en los fallos -CSJN. Fallos: 333:2306. Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” (2010). Y 2011 Fallos: 334:1387. Pellicori, Liliana Silva vs. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo (2011). Ambos fallos que dejan entrever la importancia del despido basado en la discriminación.

El efecto que genera estos dos fallos comentados y tomados en cuenta en la doctrina y la jurisprudencia es la reincorporación o no del trabajador bajo despido discriminatorio, y la carga dinámica de la prueba. Sintéticamente tomaran los puntos más relevantes de las causas con la finalidad de que el lector entienda lo emitido por la CSJN.

En el fallo Álvarez Maximiliano y otros/ Cencosud S.A. la Corte Suprema de Justicia de la Nación ratifico la sentencia de la cámara de apelaciones de trabajo, la cual con arreglo del art. 1 la ley 23592 y considerar que el despido sin causa de los trabajadores configuro un acto discriminatorio motivados por sus actividades sindicales, hizo lugar a el reclamo de estos y en consecuencia ordeno a Cencosud S.A. que gira bajo en nombre de fantasía *Easy* a reincorporarlos en el empleo. La corte tuvo como objeto examinar si



dicha norma era aplicable al contrato de trabajo y en caso afirmativo, cual sería sus efectos.

El voto de la mayoría se fundamentaba en el derecho constitucional de los derechos humanos, derecho de igualdad, y a la no discriminación contenidos de la ley 23592 en relación con el derecho del trabajador. por otro lado, la disidencia era parcial. La minoría hacía hincapié en la garantía constitucional a la libertad de contratar que incluye un aspecto negativo de no contratar, autonomía personal de todo ciudadano, derecho de ejercer toda industria lisa. De manera tal que no se puede obligar a un empleador a seguir manteniendo relación laboral con su empleado si no goza de su confianza.

La mayoría afirmó que la ley 23592 era aplicable al ámbito del derecho individual de trabajo, la posición de la discriminación no admite salvedades o tolerancia. El trabajador, y toda actividad humana está vinculada estrechamente con la dignidad humana. Se puntualizó los derechos humanos sumado al principio pro homine, determinaba que el intérprete deba escoger, si la norma lo posibilita, el resultado que proteja en mayor medida al individuo.

En la segunda causa mencionada Pellicori Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal La Corte Suprema de Justicia de la Nación, se pronunció sobre diversos aspectos de índole constitucional relativos a la carga de la prueba en litigios civiles en los que se controvierte el carácter discriminatorio de un acto, en el caso, un despido.

La Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo había juzgado adversamente el reclamo de nulidad del despido y reinstalación en el cargo, fundado por la empleada en el art. 1 de la ley 23.592 y en considerar que el motivo real del distracto no fue el invocado a modo de justa causa por la demandada, sino que respondió a razones de carácter discriminatorio.

El tribunal de segunda instancia consideró, asimismo, que el “esfuerzo probatorio” recaía “únicamente” sobre la trabajadora, la cual no había acompañado elementos de ilustración “suficientes” para establecer un “claro nexos causal” entre la ruptura contractual y el motivo invocado. Por ello, no obstante admitir la existencia de indicios favorables al reclamo, rechazó la demanda.

El comité contra la discriminación racial señala que, en los reclamos o demandas civiles por discriminación, las normas procesales han de regular la carga de prueba, una vez que el reclamante hubiese acreditado de “prima facie” que ha sido víctima de discriminación, deberá el demandado de la parte producir la prueba pertinente. Por ello la Corte afirma dicho motivo con la acreditación de los hechos en “prima facie” que resulte idóneo para su existencia caso en el cual le corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado.

En la causa analizada en el presente trabajo Varela la corte señala que quien invoca la existencia de un hecho u acto discriminatorio debe demostrar indicios que lleva a cabo una actividad protegida por un plexo normativo que invocaba su líbello inicial, así como también remarcando que no toda actividad realizada en el ámbito laboral no siempre es de carácter sindical o gremial. La corte concluyo que dicha labor fue acreditado por el ministerio de trabajo de la nación, donde constataba el pedido del actor para que se convoquen a elecciones de delegado. Por otra parte, cuando se trata de despidos con causa, el empleador debe acreditar verosímil de los hechos en la causa, hechos de los cuales la empresa no produjo prueba.

La CSJN deja asentado dos protecciones, inversión de carga, donde el empleador tiene la posibilidad de demostrar su licito actuar demostrando que la desvinculación de la empresa con el trabajador no es un acto discriminatorio y por otro lado generar un nexo de conexión con los sindicales y la ley de discriminación, y determinar una correcta aplicación, protegiendo a el trabajador como así también el derecho del empleador.

Es menester destacar la decisión de respetar la libertad del empleador a contratar, el doctor Rosatti sostuvo que no importa desconocer la libertad de contratación del empleador y la posibilidad de despedir, sino en la posibilidad típica y formal de discriminación.

No se puede obligar a el empleador a mantener una relación laboral no deseada con el trabajador, afianzando su derecho de libertad de contratación reconocidos implícitamente en el art. 33 y derecho de propiedad art. 17 de la C.N. “toda persona tiene derecho a el uso y goce de sus bienes la ley puede subordinar tal uso y goce al interés social” (art. 21 inc. 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos).El pacto de san jose de costa rica, el artículo 2 de PIDESC y el protocolo de san salvador, la vigencia universal del derecho humano al trabajo reconocido en la misma, la directiva de

la OIT receptada en la ley de contrato de trabajo 25877, derecho individual de trabajo, periodo de prueba extinción de contrato de trabajo, entre otros.

De este modo la CSJN no ordena la reinstalación del trabajador, sino que reenvía a el tribunal de origen a que se pronuncie nuevamente fundado en el estándar probatorio aplicado, teniendo en consideración los elementos probatorios presentados por el actor que acreditan su participación gremial.

#### **V.- Postura del autor.**

El análisis que realizó la CSJN tuvo una correcta interpretación tanto en la ley de asociaciones sindicales como como la ley de actos contra todo tipo de discriminación en el caso concreto, tomando como punto de partida la valoración del estándar probatorio. El tribunal superior de la provincia no considero el material probatorio que daba cuenta que la desvinculación del obrero obedeció a otra causa diversa a la del ejercicio de derechos sindicales y que daba cuenta del apoyo de sus compañeros de trabajo.

El correcto entendimiento de la Corte no solo verifico el despido arbitrario y discriminatorio si no también la correcta aplicación de la ley antidiscriminatoria 23592, ya que se planteaba si debía aplicarse de forma íntegra y restrictiva o ajustada a la realidad laboral actual en la que vivimos la cual decidieron no aplicar, ya que, en caso de comprobarse este acto discriminatorio, deberían de aplicar el art.1 de dicha ley y ordenar la reincorporación del trabajador más una reparación económica. El voto mayoritario considero justo que el empleador no tenga a su cargo a un trabajador no deseado, ni generar un ambiente conflictivo. Con una correcta indemnización para el trabajador que sea suficiente para reparar daño causado.

La decisión fue en base al lineamiento que ya venían teniendo en consideración con aquellos antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales en fallos anteriores. Desde un punto de vista, el análisis en primera línea se aboca esencialmente a la discriminación en el ámbito laboral y sentado posición en materia probatoria, temas omitidos en instancias anteriores.

El doctor Horacio Rosatti en su voto sostiene que la ley antidiscriminatoria es una regla general que vino a ampliar la cobertura que, ante una misma situación prevén las leyes especiales, sino de su letra surja restricción alguna de la que puedan derivarse incompatibilidad con las normas que contemplan un resarcimiento económico ni la exclusión de un colectivo de personas del remedio que el legislador quiso como regla.

La protección efectiva contra todo acto u omisión discriminatorio en el ámbito de actividad sindical y de sus condiciones imprescindibles libertad de opinión, de expresión y de reunión son, en definitiva, el patrimonio de todo trabajador sindicado o no, así como recaudos necesarios para que la organización sindical libre y democrática que asegura el art. 14 de la C.N. sea una realidad concreta.

La resolución de la CSJN deja un precedente a considerar, la discriminación laboral, y la inversión de la carga de prueba.

## **VI.- Conclusión**

En este trabajo se han analizado los factores más relevantes del fallo Varela por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Logrando afirmar la protección y la igualdad de los derechos de los trabajadores.

La problemática jurídica que se ha planteado a lo largo de este trabajo es la postura tomada por la corte, donde implica un importante avance en cuanto a la protección de los trabajadores en el ámbito de una actividad sindical, actos discriminatorios, en defensa de los derechos colectivos, el entendimiento y la buena aplicación de las leyes. Sentando un importante precedente a favor de los estándares probatorios en aquellos casos donde se intenta determinar si el causante encuadra o no un acto discriminatorio.

Es menester destacar, que el decisorio realizado por la corte reafirma que el trabajo resulta una actividad humana inseparable de la persona y por lo tanto de su dignidad. El fallo suma dos criterios a tener en cuenta, la aplicación de la ley antidiscriminatoria y también la inversión de la carga de prueba en estos tipos de despidos.

Finalmente, es importante destacar que la actividad laboral se pueda plantear en un ambiente que sea respetuoso a los derechos de las personas y que se pueda expresar cualquier tipo de ideas políticas y sindicales o manifestaciones de tipo mas personales sin temor a ser perseguidos, sabiendo que gozan de la protección de las leyes para poder reinsertarse en el ambiente laboral.

Es un interesante antecedente para repensar la doctrina de protección de trabajo Argentina en donde, a diferencia de la ley de contrato de trabajo que tiene una protección flexible, relativa del trabajo, donde existen posibilidades de avanzar hacia una protección absoluta contra el despido arbitrario.

## **VII.- Bibliografía.**

## **Legislación.**

- .-Constitución de la Nación Argentina (1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- .-Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/derechoshumanos\\_publicaciones\\_colecciondebolsillo\\_03\\_declaracion\\_universal\\_ddhh.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/derechoshumanos_publicaciones_colecciondebolsillo_03_declaracion_universal_ddhh.pdf).
- Ley N° 23.551 (1988) Asociaciones Sindicales. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley N° 23.592 (1988) Actos discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley No 20.744(1976) Contrato de Trabajo. Texto ordenado por decreto 390/1976. Honorable Congreso de la Nación Argentina
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo 87 y 98. (1948) Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es.n Argentina>.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (PIDESC) (1966). Recuperado de <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/o> de San José de Costa Rica.

## **Doctrina.**

- Grisolia J. (1999) *Derecho del trabajo y Seguridad Social* .pag. 78 Buenos Aires: Editorial Estudio.
- Ackerman, M. (2019). El Trabajo en negro es una forma de discriminación. Revista de la Universidad de Buenos Aires. «El Trabajo en negro es una forma de discriminación». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, [en línea], 2019, n.º 3, pp. 1-5, <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/362133> [Consulta: 4-06-2022].
- Rodríguez Mancini, J. (2008) extensión del contrato de trabajo, posgrado especialización en derecho del trabajo, Sede Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Católica de Córdoba.
- Centro de información Judicial, Despido con justa causa y sin justa causa. Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/inicio.html>. 26/06/21

## **Jurisprudencia.**

CSJN. Fallos: 333:2306. Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” (2010).

CSJN. Fallos: 333:2296. Pellejero, María Mabel s/Amparo /apelación (2010).

CSJN. Fallos: 334:1387. Pellicori, Liliana Silva vs. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo (2011).

CSJN. Fallos: 341:1106 Varela José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical. (2018).

CSJN. Fallos: 344:1336. “Camino Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido. (2021)