



Validez de los Convenios Colectivos de Trabajo que afectan el orden público: Un análisis del fallo Carrizo vs San Timoteo

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: Franco Segundo Ureta Vivar

Legajo: VABG78540

DNI: 41443621

Fecha de entrega: 13/11/2022

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Autos: Carrizo, Segundo Dalmasio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Fecha de sentencia: 24 de septiembre de 2018

SUMARIO: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. **III.** La *ratio decidendi* de la sentencia. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y Jurisprudencial. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias Bibliográficas.

I. Introducción

Los derechos laborales surgen tras las grandes desigualdades sociales que produjo la revolución industrial hacia fines del siglo XIX. En Argentina fueron incorporados con la reforma constitucional de 1957 en el artículo 14 bis; el mismo puede dividirse en tres grandes grupos de derechos: los individuales de los trabajadores, los colectivos, y los de la seguridad social. A su vez en 1976 se sanciona la Ley de Contrato de Trabajo ley 20.744, en adelante LCT; la cual brinda el marco regulatorio para las relaciones jurídicas que se dan entre trabajadores en relación de dependencia y los empleadores. Así mismo, el derecho laboral está regido por los principios, los cuales pretenden ser los vectores que guían y orientan a dicha rama; así el principio protectorio, pilar fundamental, consagrado en el art.14 bis C.N, pretende la tutela de la parte más débil de la relación contractual, los trabajadores. Este análisis se enfoca en los derechos colectivos, cuya base legal se encuentra en el artículo 14 bis de la Carta Magna; y dentro de este grupo se encuentra la representación que realizan los gremios a favor de los trabajadores para firmar CCTs específicos, los que han de transformarse en un complemento para el marco de lo regulado por la LCT, propendiendo siempre a la ampliación de la tutela de los trabajadores.

En el fallo “Carrizo, Segundo Dalmasio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios”, dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala V, con fecha 24 de septiembre del 2018, los representantes del sindicato Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina, en adelante ATSA, firmaron un Convenio Colectivo de Trabajo, en adelante CCT, con la patronal, en el cual acordaron la liquidación de los días feriados según lo reglado por imperio del art. 166 de la LCT, dejando sin efecto el sistema anterior en base al cual los feriados se liquidaban al 166%, según lo explicado en los considerandos de la sentencia. A pesar de que aquel pacto se celebró en sede administrativa y con presencia de la entidad gremial, se advirtió que dicho

acuerdo resultaba perjudicial para un grupo de trabajadores, los cuales recurrieron a la sede judicial para realizar el reclamo sujeto a análisis en el presente trabajo.

En el fallo bajo análisis surge un problema axiológico, explica Sobrevilla (1995, p.1) que el derecho es un sistema compuesto por reglas y principios; estos últimos se diferencian de las reglas porque mientras que las reglas tienen pueden ser aplicables o no los principios son pasibles de ponderación y tienen la propiedad del peso, el cual es mayor o menor frente a otros principios dentro de un mismo sistema. Agrega dicho autor que la validez de las reglas es estricta, mientras que los principios pueden ser desplazados por otros principios; así pues, los jueces cuando se presentan casos difíciles no crean derechos a través de sus decisiones, sino que fijan derechos políticos ya existentes. No tendría sentido realizar un catálogo completo de los principios, ya que estos son al menos cuestionables, su peso es importante aunque cambia con el tiempo, por ello que los jueces aplican los criterios generales que tienen validez en el momento histórico particular.

Entonces, según lo explicado en el párrafo anterior, en el fallo bajo análisis, el problema axiológico aparece pues el CCT firmado por ATSA con la patronal, que crea una regla para los trabajadores sometidos a dicho convenio pues fue suscripto y homologado por representantes con competencia para esto, generó un menoscabo a la remuneración de los trabajadores vulnerando así esta regla el principio de irrenunciabilidad dispuesto en el Art.12 de la LCT; como así también el principio protectorio, y con ello las normas de orden público, como así también la sinalgma contractual, emanada de los artículos 4, 21, 22 y 115 de la LCT.

La jurisprudencia analizada se constituye como un importante precedente a la hora de juzgar la validez de un acuerdo firmado por autoridades competentes, cuando este resulta contrario a los principios que guían el derecho laboral, pues aquí será necesario ponderar el peso de dichos principios. Además, pone de manifiesto que cuando surgen este tipo de controversias, donde los CCT a pesar de estar firmados por una entidad que pretende la protección de los trabajadores como ATSA, cuando dichos convenios pudieran perjudicar a los representados, pueden ser objeto de revisiones judiciales. De esta manera aquello que resulte en una contradicción con los principios rectores del derecho laboral, pueden ser corregidos por la sede jurisdiccional, para asegurar el cumplimiento los derechos emanados de la carta magna nacional.

II. Descripción plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

En mayo de 2002 se firmó un CCT entre San Timoteo S.A., la patronal, y ATSA, la entidad gremial. En este acuerdo los días feriados se pagarán conforme al art. 166 de la LCT, dejando de lado la forma de liquidación anterior que era del 166% según lo mencionado por las partes en los considerandos de la sentencia bajo análisis. A raíz de verse afectado con tal CCT, el Sr. Carrizo, Segundo Dalmacio y otros, accionan contra San Timoteo SA, entendiendo que la normativa emanada de tal pacto resultó en un menoscabo a la remuneración que ellos percibían, conforme el acuerdo previamente suscrito.

El juez de primera instancia detectó esas diferencias salariales; evaluó las posturas asumidas por las partes, y entendió que, si bien no se vulneraron los límites inderogables del orden público, se produjo un deterioro en cuanto a la remuneración salarial en la nueva forma de la liquidación de los días feriados impuesta por el CCT que fuera homologado, por lo que tal acuerdo iba contra del principio de irrenunciabilidad emanado del art. 12 de la LCT. La demandada cuestionó la sentencia de primera instancia advirtiendo que el *a quo* realizó una interpretación incorrecta del principio de irrenunciabilidad, pues en ningún momento se violaron las normas del orden público, en disminución de los mínimos legales. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala V entendió que no se discutía que la demandada firmó tal acuerdo junto a los representantes de ATSA, ni tampoco su contenido. Sin embargo, la nueva forma de liquidación de los días feriados impuestos por el CCT resultó perjudicial para los trabajadores.

La alzada confirmó la sentencia de primera instancia en todo lo referido a agravios y declaró las costas a cargo de la demandada. Entendió que la reducción dispuesta a partir de la suscripción del nuevo CCT produjo un menoscabo en la remuneración de los trabajadores, considerando que se vulneró el principio de irrenunciabilidad, lo que afectó las normas de orden público, como así también la sinalagma contractual.

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

El tribunal sentenciante entiende que el principio de irrenunciabilidad fue vulnerado con la firma del nuevo CCT. Basa su argumentación en la propuesta de Fernández Madrid, partiendo del análisis clásico de las manifestaciones de la libertad contractual y sus límites. Dice el sentenciante que la primera cuestión a evaluar es la

existencia de órdenes distintas fundadas en el interés colectivo y en el interés individual y, a su vez cómo dichos intereses se encuentran limitados por el orden público.

Agrega el sentenciante que, si bien el principio de libertad contractual rige por imperio de lo normado en el art. 1197 del Código Civil, cuando una norma constituida en el ejercicio del interés individual contradice a una norma jerárquicamente prevalente, cómo es el caso de la LCT, y por consecuente de lo emanado por la Carta Magna Nacional, la norma individual, en este caso el convenio colectivo se debe modificar hacia el mínimo impuesto por el interés público. Así mismo, la norma individual contractualmente pactada que resulte equivalente al mínimo común determinado por la norma contractual colectiva no es una norma colectiva sino una norma individual. La modificación hacia abajo del mínimo imperativo no modifica la validez de la norma individual pactada ni la afecta, por el contrario, cuando el mínimo imperativo se eleva provocando la modificación de la norma individual hacia los contenidos mínimos de la norma colectiva, pero no altera su naturaleza de norma individual.

A su vez, explica el tribunal que el contrato de trabajo es la única fuente inmediata de las obligaciones laborales, consecuentemente ellas son efecto del acto jurídico que les dió origen, y si las normas de orden público son afectadas por una norma contractual determinan la nulidad de esta norma individual. Con esta nulidad no se cae en una laguna del derecho, sino que será la ley la que actúe supletoriamente ante la falta de expresión válida. Así las cosas, el CCT que expresó la voluntad colectiva, si vulnera los mínimos impuestos por la LCT es nula y dará lugar a contenidos supletorios de la ley establecida por el art. 7 de la ley 14250, Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo. Así la norma colectiva que contraríe a una norma de orden público carece de fuerza vinculante, de modo que la convención colectiva de trabajo no puede definir una remuneración de un modo distinto y más perjudicial para el trabajador que lo determinado por la ley.

Tras este análisis, el tribunal entiende que la remuneración de los trabajadores es un derecho disponible para ellos, pero esto está sujeto a condición de que hubieran convenido percibir a cambio de una contraprestación equivalente la modificación estipulada, pues además se trata de un derecho irrenunciable. El demandado debió probar la existencia de la contraprestación adecuada para tal baja salarial, y dado que la carga procesal no fue cumplida se entiende que la contraprestación no existe; así mismo tampoco argumentó la demandada las razones para tal baja salarial. Ante esta

modificación sostiene el tribunal que ello representó la abdicación de derechos de los trabajadores sin percibir contraprestación alguna; de allí que no puede ser considerado como válido aquello que obliga al trabajador a dar algo a cambio de nada.

Para lo antedicho la alzada entiende que no hay justificación objetiva para la rebaja remunerativa propuesta en el pacto colectivo, sino que este representó una renuncia a los derechos sin contraprestación alguna, por lo que no se configuró como un contrato modificatorio válido al carecer de la contraprestación requerida por un contrato bilateral, oneroso conmutativo y de cambio, afectando así la sinalagma contractual. Así el tribunal confirma la sentencia proveniente de la instancia inferior, entendiéndose que se debe hacer lugar a que las diferencias salariales obrantes por el nuevo convenio colectivo firmado incurrieron en una vulneración a los derechos irrenunciables para los trabajadores. Confirma la sentencia de primera instancia en todo lo referido a agravios y declarar las costas a cargo de la demandada.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

La ley 14250 crea el marco regulatorio para las CCTs celebradas entre asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, en su artículo 8 establece:

“Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores. La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.”

Al hablar de contrato individual, Roa (s.f.) considera que el mismo es un acuerdo por el cual el trabajador, desempeña una actividad profesional en beneficio de otro, el empleador, de manera continua a cambio de una remuneración económica, definiéndolo como un acuerdo de voluntades. Así, la libertad contractual se encuentra limitada por las normas de orden público emanadas de la CN. Por su parte, Recalde (2017), expone que en la ley mencionada *ut supra* en su artículo 8 se establece que si las partes contratantes acordarán condiciones menos favorables a las establecidas en las normas legales las mismas serán nulas, ya que irían en contra de lo establecido por el artículo 12 de la LCT. Así mismo, dicho autor, sostiene que el contrato individual, va a desplazar las condiciones pautadas en los convenios colectivos de trabajo, cuando dicho contrato produzca condiciones más favorables para los trabajadores.

En este punto, es menester hacer un análisis de los artículos 4, 21, 22 y 115 de la LCT, pues dan cuenta del carácter que ha de tener la relación laboral y las pautas que debe seguir. En el artículo 4 se define al contrato de trabajo como una relación de intercambio entre las partes con un fin económico según el marco que fija la ley. Dicen Ahuad y Grisolfía (2020) que el trabajador no debe entenderse como un recurso económico más, sino como una persona digna, y por tanto debe ser respetado como tal. Agregan que el trabajador en el marco de la LCT presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto de la otra parte, el empleador, que requiere sus servicios; y esta dependencia, agregan, es solo una forma de relación jurídica, en donde hay una subordinación por parte del empleador, de carácter jurídico, pues el empleador dirige en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa, subordinación técnica, pues el trabajador realiza sus deberes sometido a los pareceres y objetivos de la empresa; y finalmente una subordinación económica pues el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de y trabajo a cambio de la remuneración.

En el art. 21 se establece que esta relación de dependencia debe estar sometida a las normas de orden público, ya que esta relación en definitiva genera una relación jurídica. Ahuad y Grisolfía (2020) relacionan este artículo con los arts. 957 y 958 del CCyCN para expresar los elementos esenciales del contrato de trabajo de la siguiente manera: acuerdo de voluntades donde cada parte se compromete a cumplir sus obligaciones; dada la naturaleza fungible del trabajo se da la calidad personal del servicio; irrelevante la denominación que le asignen las partes; carece de importancia el plazo, será por tiempo determinado o indeterminado indistintamente; se genera en el trabajador el deber de cumplir con su trabajo y en el empleador la obligación de pagar la remuneración, y aquí se manifiesta el carácter bilateral. En suma, el contrato de trabajo según estos autores es consensual, personal, de tracto sucesivo, no formal, oneroso, bilateral y sinalagmático, conmutativo y típico. Es de particular interés para este análisis el carácter bilateral y sinalagmático, en este punto los autores entienden que existe reciprocidad en las posiciones jurídicas, los derechos y obligaciones del trabajador se corresponden con los del empleador y viceversa.

A su turno el artículo 22 se refiere a la presunción del contrato de trabajo, aún con acuerdo tácito, y establece que la ley presume el contrato de trabajo bajo relación de

dependencia cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste un servicio en favor de otra de forma voluntaria y por el pago de una remuneración; al decir de Ahuad y Grisolia (2020) este artículo evita que el empleador luego de aprovechar los beneficios del trabajo desconozca la relación laboral.

Para concluir el análisis de artículos de la LCT relacionados con las características de la relación de dependencia y el contrato de trabajo, resta analizar el art. 115 de la LCT; nuevamente Ahuad y Grisolia (2020) explican que este artículo versa sobre la presunción de onerosidad del contrato de trabajo; se deduce que el trabajador pone a disposición la fuerza laboral para obtener una ventaja patrimonial, así recibe una contraprestación por dicho trabajo subordinado. Detallan además que el salario tiene un carácter alimentario, por lo que el pago implica para el trabajador la posibilidad de sostenerse a sí mismo y a su grupo familiar. Así se refuerza en esta norma el carácter sinalagmático de la prestación laboral al establecer presunción de que el trabajo no es gratuito.

Respecto al principio de irrenunciabilidad, dice Vázquez Vialard (2005) que este principio ha generado un debate en la doctrina y la jurisprudencia, el artículo 12 de la LCT, confirma los derechos consagrados por la ley, los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A su turno, Rodríguez Mancini (2004), explica que la renuncia es el acto voluntario mediante el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho que le fue reconocido, entonces este principio consiste en la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, lo cual es imposible por este principio, y ello es opuesto al derecho común donde rige el principio de renunciabilidad. Agrega que la fundamentación de este principio se halla en la idea de indisponibilidad de los derechos del trabajador, pues ellos están limitados por la tutela del ordenamiento jurídico, y dada la imperatividad de las normas laborales, *ius cogeas*, es decir normas que se deben cumplir cualquiera que sea la voluntad de las partes. Así, el carácter de orden público de las normas laborales establece principios cuya conservación se considera indispensable para la organización de la vida social, y rige la limitación de la autonomía de la voluntad, por lo que tendrán un carácter forzoso las normas laborales.

En el mismo orden de ideas, es menester mencionar el principio de progresividad, Grisolia (2015) sostiene que el mismo, se refiere a las garantías constitucionales de los trabajadores establecidos en el artículo 14 bis de la CN, a la postura de adquisición

progresiva de derechos sin poder menoscabar los mismos. Dicho autor considera que una vez adquiridos pasan a ser de cumplimiento obligatorio, para las partes.

Según Ferreirós (2000), el orden público laboral y el principio de irrenunciabilidad, en nuestro derecho civil, no es indiferente ni ajeno al orden público; así en este ámbito apunta a sujetos en igualdad de condiciones, la protección es más amplia por el desnivel de los sujetos de la relación jurídica. Por otra parte, la noción de orden público en la actualidad se identifica con los intereses del orden social, en búsqueda de protección para los sujetos más débiles de su plexo social. En el orden civil, se entiende que determinadas convenciones no pueden dejar sin efecto las leyes en cuya observación estén interesados el orden público. Así el conjunto normativo conforma un derecho de mínima, que sólo puede ser modificado a favor del trabajador y funciona como una verdadera valla para la voluntad de las partes.

Explica Ferreirós (2000) que el Código de Vélez fue claro cuando dice:

“Las personas capaces de hacer una renuncia pueden renunciar a todos los derechos establecidos en su interés particular, aunque sean eventuales o condicionales; pero no a los derechos concedidos, menos en el interés particular de las personas, que en miras del orden público, los cuales no son susceptibles de ser el objeto de una renuncia”.

Finalmente, Ferreirós (2000) concluye que el derecho laboral es territorio eminentemente social y delicado, muchas normas quedan sujetas a él, como consecuencia se afirma que el derecho común es la excepción y el derecho del trabajo es la regla. Esto se presenta en el Código Civil en su art. 872, diciendo que se puede renunciar, mientras que el art. 12 LCT expresa “será nula y sin valor toda convención de parte que suprima o reduzca...”. Así el principio de irrenunciabilidad tiene su fundamentación en el ámbito de las leyes de carácter imperativo de las normas del derecho del trabajo.

En el fallo “Landoni Carla Daniela y otros c/Telecom Argentina SA S/diferencias de salarios”, el convenio colectivo celebrado hacía mención de dos ítems de carácter no remunerativo, pero que los trabajadores reclamaban como parte del salario, “la compensación mensual por viáticos” y “la compensación por tarifa telefónica”. Lo pactado en sede colectiva al asignar de carácter no salarial a sumas que perciben los trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo implicó una modificación peyorativa de lo establecido por ley en el art. 103 de la LCT. El sentenciante sostiene que es remuneración toda contraprestación que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, por lo que no resultan aplicables las cláusulas del CCT que les asignen

carácter no remunerativo a las sumas en cuestión. Además, tal acuerdo contradice también lo estipulado en el art. 8 de la LCT. Así el juez sentenció en dicho fallo que el CCT denominó viáticos a una suma fijada no sujeta a comprobantes de gastos, y asimismo determinó que esas sumas “tendrán carácter no remunerativo”, y ello no cuenta con fundamentos legales para excluirlo del concepto genérico de remuneración previsto por el art. 103. Entiende el sentenciante que no se puede sostener que por un acuerdo con el sindicato pueda atribuirse de carácter no retributivo el pago de sumas de dinero en beneficio de los trabajadores; constituye una ganancia percibida por los trabajadores como consecuencia del trabajo. Así el CCT celebrado, generaba una pérdida para la parte trabajadora, por qué los CCTs sólo resultan operativos y vinculantes en todo, mientras que no violen el orden mínimo legal ni el orden público laboral.

V. Postura del autor

En primer lugar este autor pone énfasis en el apoyo al decisorio tomado por el sentenciante, pues de los artículos analizados, 4, 21, 22, y 115 de la LCT, se puede vislumbrar el carácter bilateral y sinalagmático del contrato de trabajo; así pues se ve que el CCT homologado, aún en presencia de las autoridades sindicales, quienes no ha de soslayarse que deberían resguardar los intereses de los trabajadores, violó no sólo normas de orden público, sino que al constituirse en una desventaja patrimonial para el grupo de trabajadores que vieron afectada su retribución al cambiar la forma de pagos de feriados se vio afectada también la sinalagma contractual. Se pone énfasis en que al obligar a los trabajadores a aceptar esta desventaja fue en suma obligarlos a entregar algo a cambio de nada, tal cual lo describe el tribunal sentenciante.

Por otra parte, sobre los principios del derecho laboral, este autor considera que el tribunal aplicó con precisión el principio de irrenunciabilidad, según lo analizado *ut-supra* implica una norma imperativa, la cual no pueden ser modificadas, y además no puede ser dejada sin efecto por las modificaciones de las partes, si dichas modificaciones establecieran condiciones menos favorables para los trabajadores, tal como sucediera con el CCT homologado, por tanto dicha parte del acuerdo resulta nula, y se refuerza con la aplicación del principio de progresividad.

Se considera que con respecto a la decisión de las diferencias pactadas en el convenio firmado anteriormente de la forma de liquidación de los feriados tuvo una gran disconformidad con los trabajadores porque significaba un gran menoscabo en los sueldos

de ellos. Esto no contempla los mínimos y máximos de orden público para los contratos de trabajos, no se puede homologar por más que fuera en sede administrativa sindical algo que ponga en desventajas a las normas legales del orden público, sólo pueden pactar condiciones más favorables para los trabajadores. Respecto a las normas de orden público, puede verse en la jurisprudencia “Landoni Carla Daniela y otros c/Telecom Argentina SA S/diferencias de salarios”, que aún cuando los acuerdos que alteran estas normas de orden público sean homologados según las formalidades requeridas, estos acuerdos siempre serán nulos en la medida que afecten dichas normas.

VI. Conclusión

A través de estas páginas se ha destacado la trascendencia que tienen las reglas de orden público que deben seguir los CCT, las cuales se constituyen como máximas inderogables y no sujetas a la voluntad de las partes. Es bien sabido que los sindicatos tienen el deber de proteger a sus representados, sin embargo, cuando las cláusulas convenidas en los acuerdos con el empleador que estos acuerdan afectan a quienes deberían proteger, la competencia que las partes contratantes tienen no afecta la posibilidad de que los trabajadores acudan a la tutela judicial para ver satisfechas sus necesidades de reivindicación.

Desde otro costado, a lo largo de este trabajo pudo resaltarse la importancia del principio de irrenunciabilidad, principio que implica que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos, es decir fija un piso mínimo insoslayable por el cual la regla de orden público como ya se dijo líneas arriba supera la voluntad de las partes.

Así mismo, a través de este análisis puede comprenderse la fundamental importancia que tiene la tutela judicial para efectivizar la protección que la Carta Magna argentina reconoce a los trabajadores en su artículo 14 bis, pues cuando quienes debieran proteger a la parte débil de la relación laboral no bregan por ella, es el estado en su rol jurisdiccional quien deberá realizar la corrección que se requiera cuando ello sea procedente.

Finalmente es preciso destacar la importancia de la LCT, donde se fija la sinalagma contractual como base del contrato de trabajo, todo acuerdo que la altere debe ser nulo, pues ningún contrato o convenio colectivo en el marco del trabajo puede obligar a entregar algo a cambio de nada.

VII. Referencias Bibliográficas

Doctrina

Ahuad, E. J. y Grisolí, J. A. (2020). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. 9^a. Ed.

Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Ferreirós, E. (2000). *El orden público laboral y el principio de irrenunciabilidad*.

Recuperado de

http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic ts_mat_bibliografico/DERECHO%20DE%20L%20TRABAJO%20Y%20DE%20LA%20SEGURIDAD%20SOCIAL/EL%20ORDEN%20PUBLICO%20LABORAL%20Y%20EL%20PRINCIPIO%20DE%20IRRENUNCIABILIDAD.pdf

Grisolí, J. (2015). *Manual de Derecho Laboral*. 6^a ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot

Roa, L. (s.f.). *El contrato de trabajo*. Recuperado de

<http://derecho1 sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/Contrato-de-Trabajo.pdf>

Recalde, M. (2017). *Manual de derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: Edumpaz

Rodríguez Mancini, J. (2004). *Curso derecho del trabajo seguridad social*. 5^a ed. Buenos

Aires: Astrea

Sobrevilla, D. (1995). *El modelo jurídico de reglas, principios y procedimientos de*

Robert Alexy. Perú. Universidad de San Marcos y Universidad de Lima.

Legislación

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

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (1 de agosto de 2015).
Código Civil y Comercial de la Nación [Ley 26994 de 2014]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976).
Ley de Contrato de Trabajo. [Ley 20744 de 1976]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (29 de septiembre de
1959). Ley de Convenios Colectivos de Trabajo. [Ley 14250 de 1959]

Jurisprudencia

C.N.A.T, Sala I. "Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c/San Timoteo S.A. s/Diferencias
de salarios, Expte. N° CNT 59191/2014/CA1 (24 de septiembre de 2018).

C.N.A.T, Sala V. "Landoni Carla Daniela y otros c/Telecom Argentina SA S/diferencias
de salarios". Expte. N° CNT 64334/2014. (20 de mayo de 2020)