



DISCRIMINACIÓN LABORAL
ENTRE LOS MUROS DE UNA PROBLEMÁTICA DE RELEVANCIA
NOTA A FALLO

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Maria Soledad Telesco

Legajo: VABG88727

DNI: 26359566

Fecha de entrega: 14/02/2023

Tutora: María Belén Gulli

Año 2023

Autos: “Maidana Ariel Enrique y otros C/ VDN S.A. S/ Sumarísimo ART. 47 LEY 23551”.

Tribunal: Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Nauquén

Expte: 506056/2015

Fecha de sentencia: 29 de agosto de 2017

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. **III.** Análisis de la *ratio decidendi*. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. a) Nociones centrales del derecho a la libertad sindical. b) Análisis de la problemática de relevancia. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusiones. **VII.** Referencias. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación.

I. Introducción

Con el paso de los años, el derecho laboral se desarrolló y promovió en defensa de los derechos fundamentales del trabajador. Particularmente, el ejercicio de la actividad sindical constituye un espacio de libertad y garantía del trabajador (Sanguineti Raymond, 2017), por lo que la frustración o prohibición de su ejercicio dificulta la concreción del goce de ciertos derechos acontecidos en el marco del contrato laboral.

A tenor de lo expuesto, es imprescindible recordar que conforme al artículo 14 bis de la Constitución Nacional, queda garantizado al trabajador el derecho a la organización sindical libre y democrática por la simple inscripción en un registro especial. En tanto ésta protección se amplía en dos grandes aspectos: por un lado, la tutela sindical gestada en el núcleo del artículo 47 de la ley n° 23.551 de Asociaciones Sindicales¹ que garantiza el derecho a la libertad sindical, y por otro, lo normado por el art. 1 de la ley 23.592 de actos discriminatorios.²

El mencionado artículo prohíbe efectuar discriminaciones por motivos de raza, religión y opinión política o gremial –entre otros- facultando a la vez al damnificado a solicitar que se deje sin efecto o se cese el acto discriminatorio denunciado, e incluso que se repare el daño moral y material ocasionados.

¹ B.O. 14/04/1988

² B.O. 05/09/1988

Lo previamente mencionado, abrió las puertas al accionar dispuesto en el caso **“Maidana Ariel Enrique y otros C/ VDN S.A. S/ Sumarísimo ART. 47 LEY 23551”** que fuera resuelto por la **Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería – I en agosto de 2017**. En el mismo, la justicia debatió si los despidos colectivos y sin manifestación de causa, denunciados por una serie de trabajadores camioneros en la época en la que constituyeron una entidad gremial, debían ser catalogados de discriminatorios, lo cual facultaba a los litigantes a obtener un resarcimiento especial acorde.

A raíz de esto, la problemática jurídica que expone el caso viene a ser una problemática de relevancia. Desde lo doctrinario, Moreso y Vilajosana (2004) asumen que se trata de un conflicto de determinación de la norma aplicable, y en este sentido enseñan que:

(...) a veces puede ocurrir que, incluso estando de acuerdo con el significado de las expresiones que aparecen en un texto jurídico, en cambio se discrepe acerca de si la norma expresada en el mismo es o no aplicable a un determinado caso. (p. 185).

En concreto, lo que se pretende analizar, es si los despidos en cadena que efectuara la empleadora en la época que los actores conformaron un sindicato, los hace pasible de ser encuadrados como despidos discriminatorios por motivos sindicales conforme a lo normado en el art. 1 de la ley 23.592, y violatorios de las garantías previstas en el art. 47 de la ley 23.551 que garantizan al trabajador el acceso al amparo tendiente al cese inmediato del comportamiento antisindical.

Ciertamente, la relevancia de analizar el citado precedente se enrola en el hecho de que éste decisorio favoreció al reconocimiento de que los despidos colectivos que se producen en torno a trabajadores que se reúnen con intenciones de conformar un sindicato, revisten el carácter de discriminatorios -incluso si tienen lugar en épocas en que la agrupación sindical no está formalmente consertada-. Tal reconocimiento aporta un precedente significativo en el valor de la tutela sindical para el trabajador.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal, y resolución del tribunal

Entre los meses septiembre y octubre de 2014, un conjunto de trabajadores del transporte (camioneros) de la firma VDN S.A. comenzó a reunirse en el predio ubicado

frente al ingreso a la empresa en cuestión, para analizar y discutir ciertas disconformidades pertenecientes al entorno laboral. El tema central recaía en que no se sentían representados por los sindicatos existentes.

Luego de una serie de encuentros, los mismos decidieron constituir una Asamblea de la Asociación de Camioneros Unidos del Petróleo (ACUP). Más tarde, el 04/05/15 se realizó la asamblea donde se conformó la comisión directiva, y finalmente el día 18/05/2015, presentaron el trámite de inscripción ante el Ministerio de Trabajo.

El mismo 18 de mayo de 2015, se notificó a todas las empresas el registro de los fundadores y comisión directiva del nuevo sindicato, y el día 19 empezaron a llegar la notificación de los despidos sin causa, a una serie de trabajadores de los que conformaron el sindicato en cuestión. Ante este panorama, varios de ellos instaron un juicio sumarísimo conforme art. 47 ley 23.551, y donde lo que fundamentalmente se alega, es que los despidos obedecen a la actividad sindical desplegada, lo cual vulnera el derecho a la libertad sindical y, a su vez, importa un despido discriminatorio por razones gremiales.

La sentencia de grado hizo lugar a la demanda instada por la parte actora. El juez argumentó que el reclamo era procedente por cuanto consideró aplicable la tutela sindical como óptica de análisis que apuntaba a la existencia de despidos de índole discriminatorio.

Entre otros motivos, la demandada apela lo resuelto tras considerarse agraviada por entender que el magistrado realizó una errónea interpretación legal, apegándose al caso CNAT, sala II, “Álvarez, Maximiliano y Otros c. Cencosud S.A. sin reparar en que el precedente de la Corte dejó de existir, en tanto varió la conformación de dicho Tribunal que ahora se apega al criterio razonado en el caso CSJN, “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, Fallos: 339:760, (07/06/2016). Dice además, que la inscripción de ACUP tuvo lugar siete meses después del despido de los actores, siendo erróneo considerar que un sindicato lo es tal desde su fundación, por lo que entiende que no se encontraban alcanzados por la protección. La Alzada finalmente resolvió confirmar el pronunciamiento de grado.

III. Análisis de la ratio decidendi

La problemática de relevancia descrita en el introductorio quedó resuelta mediante el accionar de los magistrados, quienes decidieron encuadrar los despidos denunciados por los actores como un acto de represalia por el ejercicio de una acción sindical, y por ende encuadrable en los términos de la ley 23.592 de actos discriminatorios. Para sostener dicha postura, los ministros recordaron lo descripto por el art. 1 de la ley 23.592³ tanto como lo dispuesto en los artículos 43 de la Carta Magna y 47 de la ley 23.551, luego de lo cual manifestaron que a su criterio se acreditó que la demandada conocía la actividad sindical:

A partir de este conocimiento y aún cuando se sostuviera que los actores no estaban amparados al momento del distracto por la protección de la ley 23.551, lo cierto es que la situación enmarca claramente en las previsiones de la ley 23.952, con idéntico resultado práctico. (Considerando 5º, C.A.C.C.L. y M., “Maidana Ariel Enrique y otros C/ VDN S.A. S/ Sumarísimo ART. 47 LEY 23551”. Exp. 506056/2015, (29/08/2017))

Incluso asumieron, “la situación también es subsumible en la norma del artículo 47 LAS -especie del principio general consagrado en el artículo 43 CN- que garantiza colectivamente el ejercicio de la libertad sindical” (Considerando 2.1, C.A.C.C.L. y M., “Maidana Ariel Enrique y otros C/ VDN S.A. S/ Sumarísimo ART. 47 LEY 23551”. Exp. 506056/2015, (29/08/2017)).

De este modo, se resaltó que la valoración de la prueba rendida se llevó a cabo respetando el estándar probatorio elaborado por la Corte Suprema; esto era, teniendo por probada la existencia de la actividad sindical y la concomitancia de la constitución de la asociación con el despido, efectuado sin causa. Estas circunstancias configuraban indicios suficientes, precisos y concordantes que lograron persuadir acerca de que el despido dispuesto por la demandada constituyó una represalia y un acto discriminatorio, precisamente por la actividad gremial llevada a cabo por los actores.

Acto seguido, los ministros destacaron que las críticas relativas al cambio de composición del tribunal supremo no tenían sustento, dado que –tal y como era

³ Artículo 1º de la ley 23.592 establece que “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja, o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre base igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionado.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

jurisprudencia nacional- un precedente debía ser respetado por la garantía de igualdad ante la ley, que obligaba a dar igual solución a casos análogos, favoreciendo la certeza y estabilidad del Derecho (CSJN, “Bussi, Antonio Domingo c/ Estado Nacional (Congreso de la Nación - Cámara de Diputados) s/ incorporación a la Cámara de Diputados”, Fallos: 331:3160, (13/07/2007)).

Sentado ello, se subrayó que en el precedente "Alvarez Maximiliano y otros c/CENCOSUD S.A. s/Acción de amparo", (07/12/2010) el Alto Tribunal consolidó la protección de las expresiones sindicales que no se encontraban dentro de la tutela especial de la ley 23.551. Al respecto, se sostuvo que las leyes 23.592 y 23.551 estaban articuladas, en orden a la protección contra los actos discriminatorios, en una relación que iba de lo general a lo particular, de manera que la primera norma procuraba una tipificación abierta y genérica de todo comportamiento que obstruyera el ejercicio de derechos y garantías constitucionales; en tanto la ley 23.551 sólo se ocupa de algunos casos peculiarmente típicos.

Por último, los jueces expresaron que esta misma tesitura se había sostenido en la causa CSJN, “S., M. G. y otros c. Tadelva SRL y otros s/ amparo”, Fallos: 337:611, (10/06/2014), al señalar que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; siendo más presunta que patente, y difícil de demostrar. Por lo que ello debía ser valorado a la luz de que la demandada no había acreditado que los despidos tuvieran causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

a) Nociones centrales del derecho a la libertad sindical

El campo de estudio que se presenta, un acercamiento a la resolución de la problemática de relevancia lleva a comprender la relevancia de reconocer la libertad sindical como derecho formalmente consagrado. El art. 14 bis de la Constitución Nacional dispone “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador... organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

Según Vértiz Medina (2021), este conjunto de derechos consagrados constituyen un mínimo indispensable, dado que establecen proyecciones del carácter de la indivisibilidad que tienen en la consecución de un proyecto de vida en dignidad para el trabajador, como derechos humanos que son.

Partiendo desde ello, importa destacar también que el Derecho a la organización sindical libre y democrática fue reglamentado por medio de la ley n° 23.551. Su art. 1° prescribe que “[L]a libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales”.

El principio de libertad sindical surgió a los efectos de tutelar a los trabajadores frente al poder ilimitado del empresariado. Así, la libertad sindical es “la cara colectiva del principio protectorio a nivel individual y, como tal, es el que impregna todas las relaciones colectivas y gremiales” (García, 2016, p.16).

A los ojos de Amestoy (2021), la libertad sindical es objeto de una disputa histórica, que compone un campo de batalla interpretativa, política y social; ya que en muchos casos, “constituye una controversia genuina en pos del cumplimiento de la manda constitucional de fortalecimiento de las organizaciones gremiales” (p.7), mientras en otros, es utilizado “como vehículo, ariete discursivo, para el debilitamiento de las organizaciones colectivas de los trabajadores” (p.7). En el ámbito del proceso, el bien jurídico protegido es la posibilidad de ejercer una actividad sindical libre, lo que confiere a las garantías, un rol eminentemente funcional, tratándose de un medio para un fin, más no un fin en sí mismo (Olmos, 2018).

En este marco de derechos constitucionales en juego, cabe recordar que el art. 1 de la ley 23.592 postula:

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Sin bien sobre este punto se volverá más adelante, incumbe resaltar como la norma entiende como un acto de discriminación a la opinión política o gremial, pero sin

efectuar mayores distingos en este sentido. Pero a modo de contextualización corresponde introducir al lector en el conocimiento de que la discriminación desde la doctrina “se interpreta como una limitación injusta a las personas en cuanto a sus libertades y protecciones fundamentales, a la participación social y política y a un sistema de bienestar adecuado a sus necesidades” (Carbonell, Rodríguez Zepeda, García Clarck, & Gutiérrez López, 2007, p.66)

b) Análisis de la problemática de relevancia

Ahora bien, en cuanto al terreno de la problemática de relevancia que se individualizó en este caso, surge una duda contundente: ¿Es factible subsumir el caso bajo examen en las disposiciones del art. de la ley 23.592?

Corresponde introducir a la cuestión a partir de la comprensión de lo que implica esta problemática. En este terreno, Dworkin (1989) explica que hay casos en los que las leyes y normas suelen ser vagas, esto hace que sea necesario interpretarlas; no se trata de crear leyes nuevas, sino de interpretar las normas ya vigentes, lo cual coloca a los jueces en el rol de representantes del legislativo, esto es: “promulgando el derecho que, en su sentir promulgaría éste de verse enfrentado con el problema” (p.147). a estas situaciones, el mencionado autor las individualiza como “casos difíciles”.

Partiendo de esta premisa, se observa como un primer razonamiento conduce a pensar si el encuadre que pretende la accionante sería inviable por la falta de alusión textual -en el art. 1 de la ley 23.592- de las cuestiones sindicales como acto discriminatorio; pero esta posibilidad queda descartada. Pero entonces basta colegir que la jurisprudencia más reciente del Máximo Tribunal es aclara en cuanto al sentido y alcance interpretativo que debe efectuarse del citado artículo.

La Corte afirma que la ley 23.592 enumera ciertas motivaciones como actos discriminatorios, pero que las mismas no son taxativas, ya que toda conducta dirigida a menoscabar el pleno ejercicio de derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos de la misma (CSJN, "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido", Fallos: 344:1336, 10/06/2021).

Una segunda tesitura podría vincularse con el hecho de justificar su inaplicabilidad al caso, por tratarse de un conflicto acontecido en el fuero laboral. Pero

entonces, basta reseñar que la doctrina tiene dicho que la ley N° 23.592 es una norma de alcance general que puede ser aplicada a cualquier rama del Derecho dado que no fué diseñada para alguna disciplina específica; y que por ello, justamente, se advierten ciertas dificultades a la hora de su aplicacin, interpretación y compatibilización con los institutos que regula el derecho laboral (Ramos, 2009).

Una tercera discusión se centró en destacar el hecho de que los trabajadores accionantes, no estaban constituidos formalmente como organización sindical -lo cual despierta la duda de si los actos desplegados por los mismos revisten o no el carácter sindical-. Pero esto queda destacartado a sabiendas de que la Corte Suprema tiene dicho que la ley 23.592, por su redacción tan amplia y sin fisuras, no parece dejar fuera supuesto alguno, ni siquiera aquellos no contemplados por las leyes anteriores (CSJN, "Alvarez Maximiliano y otros c/CENCOSUD S.A. s/Acción de amparo", (07/12/2010), Voto de Miguel A. Maza).

Finalmente, y dado que está en juego el ejercicio de un derecho fundamental (la libertad sindical) es menester resaltar que el repaso formulado, cuanto menos, permite albergar una noción bastante contundente que se muestra en favor de un encuadre legislativo del caso, en torno a la ley 23.592 de actos discriminatorios.

V. Postura de la autora

En el marco de la problemática jurídica de relevancia puesta bajo estudio, se llega al momento de efectuar un juicio de valor respecto al modo en que la misma fue resuelta en manos del tribunal. Tal cuestión conduce valorar el hecho de que este conjunto de trabajadores fue despedido en fechas cercanas, y que además, todos ellos formaron parte de las reuniones que se llevaron a cabo en miras de conformar una organización sindical.

En tal caso, hay que partir por considerar que el trabajador como tal, se encuentra constitucionalmente protegido contra el despido arbitrario, dado que, conforme al texto de la Carta Magna, el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajado organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. De ello se asume que la protección contra despido por motivos sindicales demanda de que medie la existencia de la inscripción de dicha organización.

Tal y como lo enseña García (2016) La libertad sindical constituye la cara colectiva del principio protectorio a nivel individual y, como tal, es el que impregna todas las relaciones colectivas y gremiales. Por lo que resulta comprensible que un despido incausado o incluso discriminatorio, repercute en contra de los derechos humanos del trabajador a la vez que afecta su dignidad y proyecto de vida (Vértiz Medina, 2021).

Esta coyuntura revela cierta discusión en torno a que estos trabajadores no estaban efectivamente inscriptos. Sin embargo, cabe tener presente que en razón del art. 1 de la ley 23.551 la libertad sindical debe ser garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.

Desde esta óptica de los hechos bajo estudio, esto de algún modo dirige a comprender que quien arbitrariamente impide o menoscaba el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, viola el deber de no discriminar previsto en el art. 1 de la ley 23.592. ¿Pero cómo dar por sentado que estos trabajadores efectivamente fueron despedidos por desplegar actos vinculados con la actividad sindical?

A partir del reconocimiento judicial de que se trata de una discriminación que como tal, puede ser tenida por probada aplicando la jurisprudencia tenida en cuenta por la Corte Suprema en el marco de diversas causas similares estudiadas. Así por ejemplo, lo actuado en autos tiene un punto estrecho de conexión con lo razonado en el caso “Tadelva”, en donde se subrayó que el hecho de que la accionada no hubiera podido desmentir lo afirmado por la actora, era un indicio que formaba convicción de la existencia de un móvil discriminatorio en los despidos denunciados.

Partiendo de cada uno de estos elementos de juicio, el resolutorio puesto bajo estudio debe ser catalogado de positivo, porque el recorrido efectuado por los jueces abordó el eje medular del caso de un modo que permitió esclarecer la verdad discriminatoria que se escondía tras los distractos involucrados. Siendo así, puede asumirse que el tribunal actuó acorde a las máximas que rigen en materia de libertad sindical; sobre todo hay que valorar el hecho de que los jueces no se hayan apartado del sentido que impera el cumplimiento de su deber bajo pretexto de la falta de registración sindical formal de los trabajadores despedidos.

Esta toma de postura reafirma el valor de lo reseñado por Amestoy (2021) en cuanto el mismo afirma que la libertad sindical constituye una controversia genuina en pos del cumplimiento de la manda constitucional de fortalecimiento de las organizaciones gremiales. Lo cual también se hace eco del discurso de Olmos (2018) al referir que en el ámbito del proceso, el bien jurídico protegido es la posibilidad de actividad sindical libre, lo que confiere a las garantías un rol eminentemente funcional, tratándose de un medio para un fin, más no un fin en sí mismo.

VI. Conclusiones

Reflexionando respecto del decisorio dispuesto en el caso **“Maidana Ariel Enrique y otros C/ VDN S.A. S/ Sumarísimo ART. 47 LEY 23551” resuelto por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería (2017)**, se recuerda que el mismo debatió la posibilidad de que un conjunto de despidos sean encuadrados en la ley 23.592 por ser considerados discriminatorios.

Partiendo de ello, es menester subrayar que el accionar jurídico fue relevante por cuanto permitió sortear las dificultades procesales hasta llegar finalmente a sostener que el motivo real de los referidos despidos recaía en el ejercicio de la actividad gremial que efectuaron los accionantes en miras de llegar a organizarse sindicalmente. Sin embargo, este derecho constitucionalmente consagrado resultó vulnerado toda vez que la parte empleadora los privó de la fuente laboral que poseían, frustrando toda chance de persistir laborando en las condiciones pactadas.

Así entonces se puede argumentar que un despido puede arguirse discriminatorio, pero siempre queda sujeto a la posibilidad de que la empleadora pueda desmentir tal tesitura invocando y demostrando la existencia de motivos diferentes y por ende no encuadrables en lo normado por el art. 1 de la ley 23.592. Al analizar estas cuestiones incluso se llega a advertir como los antecedentes jurisprudenciales tienen un alto impacto en el desarrollo procesal de aquellos casos en los que se disputan posibles avasallamientos a las máximas garantías laborales.

En igual sentido, se afirma que no resulta indispensable que el trabajador desvinculado por ejercicio del derecho a la libertad sindical, forme parte de una entidad gremial registrada formalmente. Más el hecho de poder demostrar indicios suficientes (como aquí lo fueron las pruebas que dieron fe de la periodicidad y finalidad de las

reuniones concertadas en las inmediaciones del edificio donde los trabajadores prestaban sus servicios) del acto ilegítimo que se denuncia, es fuente suficiente apta para que el Poder Judicial despliegue un procedimiento acorde a las expectativas del trabajador.

El ejercicio de la libertad sindical no puede ser coactada por el empleador, y como correlato de ello, existen importantes antecedentes que demuestran el valor y la importancia de salvaguardar este derecho. Actualmente, la doctrina es clara en cuanto a manifestar que el ejercicio de la actividad sindical constituye un espacio de libertad y garantía del trabajador, y por ende, la frustración o prohibición de su ejercicio dificulta la concreción del goce de ciertos derechos acontecidos en el marco del contrato laboral.

Finalmente se asume entonces, que la problemática de relevancia quedo resuelta de un modo que no solo concuerda con lo estrictamente teórico que plantea la doctrina en este campo, sino que también reconoce la plena vigencia del derecho a la libertad sindical de todo trabajador; cuestión que se cumplarte en plenitud.

VII. Referencias

a) Doctrina

- Amestoy, J. (2021). A propósito del fallo "Ademus y otros c/Municipalidad de la ciudad de salta y otros s/Amparo sindical". De ampliaciones, restricciones y literalidades en la interpretación de la CSJN sobre el modelo sindical. *Revista de Derecho Laboral*, año II, número 02, pp. 6-15.
- Carbonell, M., Rodríguez Zepeda, J., García Clarck, R., & Gutiérrez López, R. (2007). *Discriminación, igualdad y diferencia polpitica*. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- Dworkin, R. (1989). *Los derechos en serio*. Madrid: ed. Ariel.
- García, J. A. (2016). El modelo sindical argentino. Ventajas y desventajas. Desafíos. *Revista IDEIDES. Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF)*, pp. 1-24.
- Moreso, J. J., & Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons.

Olmos, F. A. (13 de junio de 2018). *La exclusión de la tutela sindical*. Obtenido de Cita: MJ-DOC-13580-AR | MJD13580

Ramos, S. J. (septiembre de 2009). *Sistema Argetino de Información Jurídica (SAIJ)*. Obtenido de La ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral : Id SAIJ: DACF090063

Sanguineti Raymond, W. (2017). El derecho a la actividad sindical y su protección constitucional en el ordenamiento jurídico-laboral español. *Revista Derecho y Sociedad*, pp.195-205.

Vértiz Medina, J. (2021). Los derechos laborales en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista de Derecho Laboral, año II, número 02*, pp. 62-66.

b) Jurisprudencia

C.A.C.C.L. y M., “Maidana Ariel Enrique y otros C/ VDN S.A. S/ Sumarísimo ART. 47 LEY 23551”. Exp. 506056/2015 (29/08/2017).

CSJN, "Alvarez Maximiliano y otros c/CENCOSUD S.A. s/Acción de amparo", Fallos: 333:2306 (07/12/2010).

CSJN, "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, Fallos: 344:1336 (10/06/2021).

CSJN, "Sisnero, Mirtha Graciela y otro c/Taldelva SRL y otros s/amparo", Fallos: 337:611 (20/05/2014).

CSJN, “Bussi, Antonio Domingo c/ Estado Nacional (Congreso de la Nación - Cámara de Diputados) s/ incorporación a la Cámara de Diputados”, Fallos: 331:3160 (13/07/2007).

CSJN, “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, Fallos: 339:760 (07/06/2016).

c) Legislación

Ley n° 23.551, (1988). Ley de Asociaciones Sindicales. (B.O. 14/04/1988). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley n° 23.592, (23/08/1988). Actos discriminatorios. (BO 05/09/1988). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley n° 24.430, (15/12/1994). Constitución Nacional Argentina. (10/01/1995). Honorable Congreso de la Nación Argentina.