



“El fallo “Varela” como pilar jurisprudencial en aras de brindar una tutela judicial más efectiva”

Seminario final

Carrera: Abogacía

Alumno: Lady Jessenia Mutis Alvarez

DNI: 95401930

Legajo: VABG80748

Tutor: Romina Vittar

Corte Suprema de Justicia de la Nación: “Recurso de hecho - Varela José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” (04/09/2018)

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Modelo de Caso

Año 2022

Sumario: I.- Introducción. II.- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal, descripción de la decisión del tribunal. III.- Análisis de la *ratio decidendi*. IV.- Descripción del análisis conceptual, antecedentes jurisprudenciales y doctrinales. V.- Posición de la autora. VI.- Conclusiones. VII.- Bibliografía a) Doctrina b) Jurisprudencia c) Legislación.

I. Introducción

El análisis que motiva esta nota a fallo se refiere a una sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Su pertinencia se centra en el despido arbitrario e injusto sufrido por un trabajador que quiere hacer defender su derecho constitucional de libertad sindical y el de sus compañeros del colectivo laboral. Este fallo motivo de análisis es caratulado Varela, José Alberto c/ Disco S.A. s/amparo sindical, el cual indica que la cuestión a dilucidar gira en torno a establecer si ha existido un despido motivado por razones sindicales en relación al alcance de la ley 23.551 en su art.47 o fundado en la interpretación y aplicabilidad del art.1 de la ley 23.592.

La discriminación es un tema que afecta de forma severa todo ámbito de actuación de las personas dentro de una sociedad, dentro del ámbito laboral encontramos diferentes tipos de afectaciones a derechos fundamentales que con el paso del tiempo se va tratando de darle toda la protección posible a estos derechos tan importantes para el libre desenvolvimiento de la persona humana.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha examinado distintos casos de discriminación en el ámbito laboral y ha sentado diversos criterios y bases que considera fundamentales. En este fallo en particular hace lugar a un nuevo avance en materia de relevancia normativa, la cual servirá como precedente para otros casos con cuestiones similares y que constituye una importante construcción jurisprudencial en materia de despidos laborales por causas discriminatorias.

El problema jurídico que se evidencia a simple vista en este fallo es el de relevancia normativa, Alchourrón y Bulygin (2012) manifiestan que la misma se da cuando existen dudas en cuanto a si una norma es o no aplicable al caso. El problema de relevancia es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso, este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso & Vilajosana, 2004). En este veredicto

la CSJN deberá, a los fines de decidir sobre la configuración de los presupuestos sustanciales en el caso concreto, verificar si corresponde aplicar la normativa contenida en el art.1 de la ley 23.592 que establece la prohibición de discriminación.

La cuestión que presenta dificultad de abordaje tiene que ver con los problemas de determinación de la norma aplicable que se producen cuando se discrepa sobre si la norma expresada en el sistema es o no aplicable a un caso determinado.

Este caso analizado tiene como propósito ahondar en la protección jurídica y en la tutela adecuada a los derechos inherentes y por ende inseparable de la persona humana, tales como los valores fundamentales de libertad, justicia social, seguridad y no discriminación que son esenciales para un desarrollo óptimo y eficaz en materia económica y social.

Se aprecia en este fallo el tratamiento de un derecho constitucional que defiende el valor de la igualdad, dejando en claro los puntos y principios claves para que nuestra ley suprema se respete al máximo en todos y cada uno de sus artículos con el objetivo de que se disminuya esa brecha de desigualdad que existe entre trabajadores y empleadores.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal

El actor promovió la demanda persiguiendo la nulidad de su despido, se trata de un trabajador que tenía más de 10 años de antigüedad y fue destacado como mejor empleado de la empresa pero vio alterada su situación cuando comenzó a reclamar su derecho a la representación sindical después de varios acontecimientos de arbitrariedad que incurrió la compañía en contra de él y de varios de sus compañeros.

Después de haberle reclamado a la patronal en varias ocasiones y de haber instado a sus compañeros para que se organizaran y propusieran la designación de delegados obreros, el actor aduce que el 19 de abril de 2005 fue suspendido por supuestas impuntualidades sanción que fue impugnada por él mismo en tiempo y forma, el 21 de ese mismo mes, adujo entonces, que dicha suspensión era una represalia por su actividad sindical. Seguidamente el 25 de abril la empresa lo despide fundamentando que su conducta era agravante extinguiendo así la relación laboral, ante esta circunstancia el actor sostuvo que ello encubrió un despido por motivos sindicales.

El juez de primera instancia declaró en rebeldía a la demandada e hizo lugar a la acción promovida por el actor, la demandada interpuso recurso de apelación ante La Cámara de Apelación en lo Civil y Comercial, de Minas y del Trabajo de Segunda Nominación quien desestimó los agravios de la empresa relacionados con la declaración de rebeldía y consideró que dicha declaración daba por reconocidos los hechos expuestos en la demanda. Desestima el fallo destacando que la Ley 23.551 Ley de asociaciones sindicales no prevé la reinstalación del activista si no solo la de los representantes gremiales. Con lo mencionado rechaza la protección invocada, la nulidad del despido y la multa por práctica desleal, a causa de ello el actor interpuso recurso de casación ante la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca la cual fue rechazada por improcedente.

Contra dicha decisión el actor interpuso recurso extraordinario cuya denegación dio lugar a la queja. Por último se hace lugar a la queja y se declara formalmente admisible el recurso extraordinario.

En cuanto a la descripción de la decisión del tribunal la Corte Suprema de Justicia de la Nación consideró admisible el recurso interpuesto, se revoca la sentencia apelada. Con costas (art. 68 del Código Procesal y Civil de la Nación) vuelven los autos al tribunal de origen para que, por quien corresponda se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente.

III. Análisis de la Ratio Decidendi

A la luz de los hechos analizados en la presente causa, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en su voto mayoritario resuelve haciendo efectiva la interpretación de la ley 23.592. De esta forma garantiza una tutela efectiva a los principios fundamentales del derecho del trabajo. La Corte apunta concretamente al acto discriminatorio mientras que las dos instancias anteriores, se quedaron simplemente en el encuadre en la Ley de Asociaciones Sindicales, suscitándose así un problema jurídico de determinación de la norma aplicable.

La CSJN revocó el fallo de la corte provincial, señalando cual es el estándar de prueba aplicable cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo haciendo referencia con lo analizado en el precedente “Pellicori” que quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar prima facie o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas

que invoca, además demostrar que la ejercía de modo regular. La Corte recalcó que el actor acreditó el requisito de realización de una actividad sindical ya que el Ministerio de Trabajo de la Nación había acogido favorablemente el pedido de este para que se convocara a elecciones de delegados.

Por otra parte el Señor Ministro Doctor Horacio Rosatti señala que el debate se ciñe a dirimir los alcances de la tutela que emerge del art. 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, aclaró que la interpretación de la ley citada reglamenta de manera directa el art. 16 de la Constitución Nacional, referente al derecho de igualdad y a la prohibición de discriminación.

Señala tres consecuencias: En primer lugar el decidido impulso hacia la “progresividad” en la plena efectividad de los derechos humanos que reconoce el bloque de constitucionalidad y el principio “pro persona” que este impone, determina que el intérprete deba escoger, si la norma lo posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana. En segundo lugar lo que establece el art.19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, “todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones”. En tercer lugar la referencia de la ley 23.592 a las “opiniones” la cual establece una perfecta armonía con las cláusulas antidiscriminatorias enunciadas en numerosos instrumentos del bloque de constitucionalidad.

La protección del trabajador contra todo acto u omisión discriminatorios en el ámbito de la libertad sindical se relaciona directamente, con tres libertades “esenciales del estado constitucional vigente en la Republica”: de reunión, de expresión y de asociación, todas estas junto con la libertad de opinión resultan inseparables y son en definitiva, patrimonio de todo trabajador sindicado o no, con pretensiones de representatividad o no, así como recaudos necesarios para que la organización sindical “libre y democrática” que asegura el art. 14 bis de la Constitución Nacional sea una realidad concreta y significativa.

Como ha señalado la Corte la relación de trabajo muestra una especificidad que la distingue de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de sus celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana la cual resulta inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad.

La protección contra toda discriminación pretendida por la CSJN excede las cuestiones formales y procesales ponderando la interpretación de la ley 23.592 ya que lo antes mencionado no importa desconocer el ejercicio de la libertad de contratación del empleador que es constitucionalmente reconocida, de la que deriva la posibilidad de despedir, si no la prohibición de una típica y probada forma de discriminación, por ello se hizo lugar a la queja y al recurso extraordinario y se revocó la sentencia apelada reenviándola al Tribunal para una nueva solución, acorde a la opinión de la Corte.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes jurisprudenciales y doctrinales

En primer lugar se debe entender que el trabajo humano siempre ha tenido presencia desde lo social y una regulación desde lo jurídico. Se debe tener en claro que el mismo se encuentra íntimamente ligado a los sistemas de producción que involucran el hacer del hombre, el cual implican ciertas características como son la subordinación, el control y la dependencia económica que, si bien antes eran fáciles de observar hoy se encuentran difuminadas.

El derecho laboral como rama autónoma ha logrado imponer el llamado “principio protectorio” cuyo principal objetivo es proteger y brindar una tutela efectiva al trabajador frente al empleador disminuyendo así la brecha de desigualdad que existe, fijando con autoridad legal una regulación tuitiva que busca una base más justa en las relaciones de trabajo.

Cuando se habla del derecho a tutela judicial efectiva se hace referencia a que se torna particularmente relevante cuando se dirimen cuestiones relativas a temas laborales en los que los objetos jurídicos que se protegen son derechos fundamentales, tanto en asuntos de carácter individual como en aquellos de carácter colectivo, como son los relativos al reconocimiento de la libertad sindical asociativa externa o interna, la negociación colectiva y el ejercicio de huelga, que son derechos fundamentales consagrados en instrumentos esenciales de sistemas mundiales y regionales sobre derechos humanos. (Arese, 2020).

Cataldo, José Luis (2011) entiende que son derechos laborales fundamentales aquellos que han sido positivizados como derechos humanos en la constitución política de un país. Como ocurre en el nuestro.

Respecto a estos fundamentales derechos laborales que son inherentes a la persona humana, la decisión adoptada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en este fallo analizado tiene su fundamento principalmente, en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, como así también en el convenio 87 de la OIT, al considerar que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia como presupuesto indispensable, de mejorar las condiciones de los trabajadores y de garantizar la paz y armonía universal basada en la justicia social, “la afirmación del principio de libertad sindical”.

Los principios esenciales del derecho colectivo del trabajo que surgen del art. 14 bis y buscan atenuar las desigualdades sociales al establecer garantías mínimas para el trabajo, fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia. (Grisolía 1999).

A lo largo del tiempo se evidencia que en diversos fallos del mundo del trabajo, se ha podido observar la tarea realizada en función del principio de no discriminación, en donde se dio lugar a la aplicación de derechos fundamentales que positivizados permitieron el uso de leyes sustantivas “ajenas” al derecho del trabajo, como la ley 23.592, Actos Discriminatorios.

En cuanto al acto discriminatorio, se deberá considerar como tal en el ámbito laboral 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 o ejercicio sobre bases igualitarias, de los derechos otorgados, o que en virtud de normas legales, deban otorgarse a otro trabajador en una situación laboral similar. (Akerman, 2019).

En otras palabras Ferreiros (2000) conceptualiza a la discriminación como “el reverso de la igualdad es la discriminación hostil y arbitraria. En la cúspide jurídica, es decir, en lo que se ha llamado Bloque Federal Constitucional, integrado por la Constitución Nacional y los pactos internacionales, se encuentra el techo normativo del país, y allí encontramos el art. 16 de la Constitución Nacional que establece que todos sus

habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. En el artículo 14 bis se garantiza igual remuneración por igual tarea. A ellos se suman entre otros, el pacto internacional de los Derechos Civiles y Políticos que, en su artículo 26, expresa que todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Por su parte la ley de actos discriminatorios ley 23.592 en el art. 1 en su primer párrafo establece que “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”.

Del mismo modo el art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier discriminación entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, nacionalidad, religión, motivos políticos, gremiales o de edad, en una enumeración que es simplemente enunciativa, motivo por el cual cualquier otro tipo de trato que encierre discriminación arbitraria esta alcanzado por la norma, cuya protección no termina en la celebración del contrato, si no que abarca la totalidad de su vida y la extinción del mismo (Ferreiros, 2000).

La importancia del despido discriminatorio regido a la luz de la ley 23.592 y en los Tratados Internacionales constitucionalizados, implica que la discriminación debe cesar y la única forma de lograrlo es la de reponer al trabajador en su puesto de trabajo. El régimen general que entiende en materia de despido y que posibilita el despido sin causa con pago de una indemnización, cede frente a las normas de rango superior. Tal es el caso de la ley 23.592, que tutela la dignidad del hombre y que, por ende sanciona las conductas discriminatorias y que, ante todo, tiende a privar de efectos al acto violatorio de dichas normas fundamentales. Juan C. Fernández Madrid, (2007).

Al identificar un problema de relevancia jurídica en el presente fallo, la misma se presenta como una situación de dificultad para identificar inicialmente cual es la norma aplicable al presente caso. Plantear que una norma que pertenece a un sistema jurídico y que regula un caso indeterminado y que esta puede ser utilizada para resolverlo, no sería siempre así, ya que podría no ser aplicable. Hay normas que sin pertenecer a un sistema jurídico, sí regulan un caso determinado y deberían ser aplicadas por los jueces para darle resolución a un caso concreto. Es decir que es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso, este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad. (Moreso y Vilajosana, 2004).

Una norma es aplicable a un caso determinado cuando una norma distinta perteneciente al sistema obliga o autoriza a un órgano jurídico determinado a resolver un caso basándose en dicha norma.

En cuanto a los antecedentes jurisprudenciales, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la causa, Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ amparo, ratifica que la ley 23.592 es aplicable a la relación de trabajo privada, más específicamente al distracto producido como en el caso de autos. El principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, presente en la Constitución Nacional en su art. 16 se ha visto reafirmado y profundizado por el Derecho Internacional de los derechos humanos y los instrumentos de este que, desde 1994, tiene jerarquía constitucional. Dentro de ellos, mencionamos lo proveniente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como es el convenio 111 sobre discriminación en materia de Empleo y Ocupación.

La ley 23.592 ha tendido a conjurar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución Nacional, tal como es el acto discriminatorio.

En este mismo fallo el Máximo Tribunal ha establecido que el principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado, actualmente, un nivel de máxima consagración y entidad, referido al Jus Cogens descansando sobre el todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional siendo un principio fundamental que permea todo el ordenamiento jurídico.

En cuanto a la resolución del mismo la mayoría de los miembros de la Corte afirmó que la ley 23.592 es aplicable al ámbito del derecho individual del trabajo, máxime cuando, primeramente, la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que funcionarían como “santuarios de infracciones” y, en segundo lugar, la relación laboral muestra una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta por sí misma, inseparable de la persona humana y, por ende de su dignidad. Señaló que la progresividad en la plena efectividad de 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. (Corte Suprema de Justicia de la Nación Fallo “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” 2010)

V. Posición de la autora

La decisión esgrimida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en relación al caso “Varela”, halla sus raíces en base a la fundamentación reseñada en el marco teórico con respecto a los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales reseñados. Desde mi humilde punto de vista deduzco que la decisión arribada en el presente fallo, ha sido correcta en cuanto a que la CSJN contempló y analizó todos los aspectos a tener en cuenta en un tema que se ha convertido a través del tiempo en materia común y tan delicado como lo es la discriminación en el ámbito laboral, corrigiendo algunos puntos fundamentales que fueron omitidos por los jueces de las instancias anteriores que entendieron en la causa.

Concuerdo con el tratamiento detallado y agudo que realizó el Dr. Rosatti sobre el tema de discriminación en un despido, al destacar que el debate se relaciona directamente con tres libertades “esenciales del estado constitucional vigente en la Republica”; la libertad de reunión, de expresión y de asociación cuya limitación afecta a una cuarta la libertad sindical, afirmando que los nombrados son todos derechos que junto con la libertad de opinión resultan inherentes y por ende inseparables de la persona humana.

En mi opinión la Corte en miras a dar una resolución más equitativa debió ponderar la determinación de la norma aplicable a este caso, analizando de nuevo la cuestión planteada y verificando si la interpretación del art. 1 de la ley 23.592 corresponde en cuanto a su pertenencia y aplicabilidad de forma íntegra y restrictiva, o bien ajustada a la realidad laboral actual, en donde en su estudio los jueces de la Corte decidieron no aplicar lo que se dejó sentado en el fallo “Álvarez c/ Cencosud S.A.”, apartándose de sus propios precedentes al no reafirmar lo sentenciado en este caso, en el cual se decidió que en el caso de comprobarse la discriminación se aplicara el art. 1 de la ley antes citada, que en resumen obligaba a la empresa a regresar el puesto de trabajo al empleado más una reparación.

A mi criterio en este caso que claramente se evidencia un despido discriminatorio marcado, de un dirigente sindical, ya sea que pertenezca a una asociación sindical con personería gremial o que pertenece a una asociación simplemente inscripta, la solución legal tiene que ser: decretar la nulidad absoluta de la medida y simultáneamente disponer la reinstalación del trabajador en el puesto de trabajo. Es decir se debe aplicar el sistema de estabilidad propia de alcance absoluto, en virtud de la ley 23.592, que prevalece sobre el ordenamiento laboral común.

Este novedoso fallo dejó por sentado nuevas formas de ver y analizar el tema de la discriminación laboral por razones gremiales, y algo muy importante como es la determinación de la ley aplicable en el caso concreto con el fin de dictar sentencias más favorables y justas en todos los ámbitos y principalmente en el laboral.

Por último es relevante destacar que este fallo en análisis la CSJN tiende a salvaguardar los derechos de agremiación y de defensa de derechos colectivos, reafirmando la existencia de un principio relativamente novedoso y muy importante en el derecho del trabajo; como lo es el principio de progresividad el cual plasmado en nuestra Constitución Nacional, nos obliga a todos, respecto a los derechos humanos a avanzar y nunca retroceder.

VI. Conclusión

Tras el análisis de este importante fallo, se puede concluir que el Máximo Tribunal ha reafirmado la protección legal frente a las conductas discriminatorias que se presentan en el ámbito laboral, fundadas en las disposiciones constitucionales y el derecho internacional.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación al hacer lugar a la queja deducida en la causa caratulada “Varela, José Gilberto c/ Discos S.A. s/ amparo sindical” deja sin efecto la sentencia emitida por el tribunal *a quo*. El problema de relevancia normativa se manifestó al surgir la duda en cuanto a la aplicación de la ley 23.551 que dicho Tribunal omitió aplicar en este caso concreto, aduciendo que el actor no era aún un representante sindical. Ello no obsta que el despido sea configurado discriminatorio al entender de los supremos, por tal motivo revoca la sentencia impugnada, en cuanto concierne a la interpretación y aplicación de la ley 23.592 de actos discriminatorios, todo aquello teniendo en cuenta que el principal objetivo es garantizar al actor una tutela judicial efectiva de los principios generales del derecho del trabajo.

Estos mismos derechos tienen como fuente fundamental un único principio, el “principio protectorio” consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, el cual le da sentido a toda la normativa laboral. Es relevante destacar que la sentencia objeto de análisis viene a salvaguardar los derechos de agremiación y de defensa de derechos colectivos que deben aplicarse aun en trabajadores que no detenten tutelas sindicales específicas.

El mismo sienta un nuevo precedente para situaciones similares y sirve como pauta favorable para aquellas causas que involucren el despido arbitrario e injusto de los trabajadores que pretendan la defensa de sus derechos laborales y el de sus pares.

El fallo “Varela” más allá de constituirse como un pilar jurisprudencial, ha logrado marcar un nuevo antecedente evolutivo en materia laboral.

VII. Bibliografía

a) Doctrina

Akerman, M. (2019). El trabajo en negro es una forma de discriminación. Revista de la Universidad de Buenos Aires.

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.

Arese, C. (2020, octubre). Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur (Documento de trabajo de la OIT 10). Ginebra, OIT.

Cataldo, José Luis, (2011) Tutela de derechos fundamentales del trabajador, 4° ed., Santiago de Chile. C y C Impresiones, p.54.

Fernández Madrid, Juan Carlos, (2007) Tratado práctico de derecho del trabajo: 3ra. Edición actualizada y ampliada. –Buenos Aires: La Ley, 2007, v.3, 784p.

Ferreiros, María Estela (2000) Despido Discriminatorio. Recuperado el 1/6/2022

Grisolía J. (1999) Derecho del trabajo y Seguridad Social (1999)

Grisolía, J. A. & Ahuad, E. (2019). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada 8va. Edición 2019. Fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo*. Buenos Aires: Ed.Estudio.

Moreso, J. J., & Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.

b) Jurisprudencia

C.S.J.N. (2010). "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.", Fallos: 333:2306 (07 de 12 de 2010).

C.S.J.N. (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", P.489. XLIV (15 de 11 de 2011).

C.S.J.N. (2018). "Recurso de hecho deducido por Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical", CSJ 528/2011 (47-V) / CS1 (04 de 09 de 2018).

c) Legislación

Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley N° 23.551 (1988) Asociaciones Sindicales. (B.O. 23/03/1988). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley N° 23.592 ,(1988) Actos Discriminatorios. (B.O. 23/08/1988). *Honorable Congreso de la Nación*.

Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 03/11/1995).