



DESPIDO DISCRIMINATORIO POR MOTIVOS SINDICALES

Análisis del fallo: "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical" (04/09/2018)

Carrera: Abogacía

Nombre y Apellido: Teresita Del Valle Bellido

Legajo: VABG39664

DNI: 38.647.068

Tutor: Vanesa Natalia Descalzo

AÑO 2021

Sumario: I. Introducción - II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal -III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia - IV. Análisis y comentarios – IV.I. Antecedentes - IV.II. Reflexiones finales de la autora - VI. Conclusión. -VII. Bibliografía.

I. Introducción

En el año 1957 se incorpora a nuestra Carta Marga el art. 14 bis que garantiza explícitamente los derechos laborales básicos en nuestro país. El mismo reemplazo el art. 37 del anterior modelo constitucional del año 1949, en el que se consagraba por primera vez los derechos del trabajador. Así, comienza a gestarse una serie de normativa en virtud de la protección a los trabajadores. Es menester hacer referencia a los derechos relacionados con tres libertades esenciales del estado constitucional vigente: la de reunión, de expresión y de asociación, cuya limitación afecta a una cuarta: la libertad sindical, que será la temática a desarrollar.

La libertad sindical busca garantizar el derecho a los trabajadores a organizarse, a negociar de forma colectiva o a tomar medidas de huelga. Así es, que cuando el trabajador fuese impedido del ejercicio regular de los derechos de la actividad sindical, la ley 23.551 contempla la posibilidad de interponer la acción de amparo. Ello, amén del ejercicio de la libertad de contratación del empleador, del cual la posibilidad de despedir, el cual no tiene como finalidad consagrar en la especie una forma absoluta y general de estabilidad sino la prohibición de una típica y probada forma de discriminación.

Para el presente análisis se utilizará el fallo "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical" (04/09/2018) dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el cual el máximo tribunal revoca la sentencia del tribunal de origen que desestimo que el actor hubiera sufrido un despido discriminatorio amén de que la decisión de la demandada de despedir al actor encubrió una represalia motivada en la actividad sindical. El mismo reviste relevancia jurídica por formar parte del haber de los fallos del máximo tribunal que sirven como precedentes para juzgados de instancias inferiores. Asimismo, se considera un fallo novedoso, pues contempla la suma de dos criterios de protección de activistas sindicalistas, por un lado, la aplicación de la ley antidiscriminatoria, por otro lado, la inversión de la carga de la prueba en este tipo de despidos.

Respecto del problema jurídico se identifica uno de relevancia, es decir aquellos vinculados con la identificación de la norma aplicada al caso (Moreso y Vilajosana, 2004). Pues, parte del debate se ciñe a dirimir los alcances de la tutela que emerge del art 1° de la ley de Penalización de actos discriminatorios N° 23.592. Asimismo, se suscita el mismo problema respecto de la ley de Asociaciones sindicales N° 23.551, ya que la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca había denegado la revisión de la sentencia que había rechazado la pretensión de reinstalación en su puesto al actor sosteniendo que la calidad de activista, militante, o asociado del trabajador resultaba insuficiente para reclamar la tutela de la ley 23.551; y que la ley 23.592 era inaplicable al caso, pues no se habían probado los presupuestos de hecho que ésta requería.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución del tribunal

El actor deduce acción de amparo sindical en contra de la empresa Disco S.A persiguiendo la declaración de nulidad de su despido con sustento en lo dispuesto por el arto 43 de la Constitución Nacional, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 87 y 98, y el art. 47 de la ley 23.551 por considerar que el mismo había sido realizado como una acción represalia, tendiente a impedir los ejercicios de la libertad sindical. El Sr. José G. Varela sostuvo que tenía más de diez años de antigüedad y que había sido destacado por su empleadora como mejor empleado. Esgrime el actor que toda esta situación cambio cuando él comenzó a reclamar su derecho a la representación sindical ante ciertas arbitrariedades por parte de la empresa. En consecuencia, el actor instó a sus compañeros de trabajo a reunirse para elegir delegados gremiales, y teniendo el consenso de la mayoría, intimó a la empleadora a que se les permitiese a los trabajadores mantener una reunión para poder elegir un delegado provisorio, bajo apercibimiento de denunciarla por práctica desleal.

En abril del 2005, el Sr. Gilberto fue suspendido con fundamento en supuestas impuntualidades, sanción que fue impugnada en tiempo y forma por el actor. Seguidamente, la empleadora procedió a despedir al actor argumentando que la respuesta vertida en su impugnación de sanción, resultaba una conducta “agravante”, extinguiendo la relación laboral el día 25 de abril de 2005.

El juez de primera instancia declaró en rebeldía a la demandada y entendió que ello implicó un reconocimiento tácito de los extremos mencionados en el escrito de inicio. Así admitió las pretensiones del actor con fundamento en el arto 47 de la ley 23.551, las cláusulas constitucionales que consagran el principio de no discriminación, el derecho a la igualdad y los Convenios 87 y 98 OIT, por lo que el juez hizo lugar a la acción promovida por el actor. Consideró acreditada la existencia de actividad sindical del actor durante el desarrollo de la relación laboral y juzgó que el despido fue motivado por dicha actividad en base a varios elementos, como, por ejemplo, cambios de destino del trabajador, control de horarios injustificado, negativa de permisos para ausentarse por exámenes.

Por lo mencionado, la demandada interpuso recurso de apelación contra dicho decisorio. En consecuencia, la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, de Minas y del Trabajo de Segunda Nominación revocó la sentencia, 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. Destacó, sin embargo, que la ley 23.551 no prevé la reinstalación del activista sino solo la de los representantes gremiales. Fundó esa conclusión en la inteligencia de que, en el ámbito laboral privado, la estabilidad del dependiente es impropio.

En contraposición, el actor dedujo recurso de casación ante la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca, quien confirmó la decisión de la Cámara. Sostuvo que la interpretación de la ley 23.551 efectuada por la cámara era una de las interpretaciones posibles de la normativa y que el recurrente tampoco gozaba de la protección de la ley 23.592 por ser un mero "militante".

Contra dicha decisión el actor interpuso recurso extraordinario, el cual fue denegado, dando lugar a la queja ante la CSJN. En esta oportunidad, el actor sostuvo que el *a quo* resolvió la contienda en forma contraria y con prescindencia de lo dispuesto en las leyes 23.551 y 23.592, por lo que estima que incurrió en arbitrariedad por apartarse de las constancias probatorias que resultaban demostrativas de su actividad sindical. Afirma que la suspensión dispuesta por el empleador en forma previa al despido tuvo como objetivo amedrentar y reprimir su tarea gremial.

Finalmente, el máximo tribunal hace lugar parcialmente a la queja y al recurso extraordinario interpuestos, y revoca la sentencia de la Corte provincial.

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

En cuanto a los problemas jurídico la CSJN se esgrime respecto de los alcances de la ley de asociaciones como de la ley de penalización en actos discriminatorios en el caso concreto dando argumentos doctrinarios, jurisprudenciales y normativos al respecto.

De tal modo, primeramente, deja de resalto que quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar *prima facie* o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida en los términos de la ley 23.551, es decir que realizaba una actividad sindical específicamente protegida en dicha ley. Así las cosas, esgrimió que el art. 47 así lo exige expresamente, pues no toda actividad sindical constituye el ejercicio regular de un derecho sindical.

Respecto de lo mencionado, consideró el Máximo Tribunal que el *a quo* omitió valorar prueba decisiva, pues subrayó que el requisito de la realización de una actividad sindical fue acreditado por el actor, porque, entre otras cosas, el Ministerio de Trabajo de la Nación había acogido favorablemente el pedido de éste para que se convocara a elecciones de delegados. En efecto, la documentación mencionada era particularmente relevante porque tornaba creíble que el actor estaba ejerciendo derechos sindicales protegidos por la ley 23.551. Así, la omisión de estos elementos muestra que no está justificada adecuadamente la postura de la alzada según la cual el actor no acreditó su actividad sindical, que sus compañeros no lo acompañaron o que la empresa no conocía dicha actividad.

El Dr. Rosatti, entendió que el debate giraba en torno 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. Destacó el magistrado que, la ley citada reglamenta de manera directa el art. 16 de la Constitución Nacional, el derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación (Fallos: 320: 1842), reglas que, además, fueron receptadas por el texto constitucional en los arts. 14 bis, 37, 75, incisos 19 y 23, Y 43. El art. 75 inciso 22, por su parte, dio rango

constitucional a un conjunto de tratados internacionales sobre derechos humanos que también las asegura, como por ejemplos Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2° y 7°).

Asimismo, destacó que la ley de Penalización de actos discriminatorios N° 23.592 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 (art.1).

Por lo que consideró el magistrado que los términos generales en que ha sido redactada la norma no permiten excluir de sus previsiones al ámbito laboral privado. Tal conclusión no encuentra obstáculo en lo previsto por la ley 23.551, que contempla una acción específica de reinstalación para los representantes gremiales ni en la Ley de Contrato de Trabajo, que prevé supuestos específicos de discriminación cuya reparación consiste en una indemnización agravada.

Finalmente, el Dr. Rosatti señaló que la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca había denegado la revisión de la sentencia que había rechazado la pretensión de reinstalación en su puesto al actor sosteniendo que la calidad de activista, militante, o asociado del trabajador resultaba insuficiente para reclamar la tutela de la ley 23.551; y que la ley 23.592 era inaplicable al caso, pues no se habían probado los presupuestos de hecho que ésta requería. Por lo que el magistrado sostuvo que el litigio se relacionaba directamente con tres libertades “esenciales del estado constitucional vigente en la República”: de reunión, de expresión y de asociación cuya limitación afecta a una cuarta, la libertad sindical, derechos todos estos que, junto con la libertad de opinión, resultan inseparables, resaltando que aseguran que el art.14 bis de la Constitución Nacional sea una realidad concreta y significativa. Aun más, cuando en el mencionado art. 1 el legislador previó que "se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como [...] opinión [...] gremial".

Dejó de resalto, según lo mencionado *ut supra*, que es evidente que la ley no requiere, para producir sus efectos, que la persona ejerza una "función" sindical. De lo

que se trata, por el contrario, es de esclarecer si el resultado del acto impugnado (despido) derivó de un motivo calificable como discriminatorio. Al respecto, si bien es cierto que para que la "opinión gremial" constituya un motivo discriminatorio se requiere de una actividad de parte de quien la alegue (expresión de la opinión) no lo es menos que dicha actividad puede asumir muy diferentes maneras o modos, sin que exista un único supuesto legal protegido, so riesgo de vaciar a dicha libertad de buena parte de su contenido.

IV. Análisis y comentarios

IV.I Antecedentes

El caso analizado versa sobre la cuestión del despido discriminatorio por represalias sindicales, asimismo se encontró en tela de juicio si el Sr. Gilberto realizaba o no actividades sindicales tuteladas en la ley 23.551. Al resolver los problemas jurídicos, la Corte hizo lugar a la queja y revocó la sentencia de la Corte Provincial. De tal modo, en este apartado se enunciarán antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales sobre la temática abordada.

Primeramente, es necesario hacer una presentación de la legislación que regula las cuestiones mencionadas. Así, la Constitución Nacional en su art. 16 consagra los derechos a la igualdad y a la prohibición de discriminación, reglas que, además, fueron receptadas por el texto constitucional en los arts. 14 bis, 37, 75, incisos 19 y 23, Y 43. El art. 75 inciso 22, por su parte, dio rango constitucional a un conjunto de tratados internacionales sobre derechos humanos que también las asegura. Asimismo, es menester mencionar el art 1° de la ley 23.592 que trata la cuestión en debate: el libre ejercicio de la libertad sindical, y de los derechos de reunión, de expresión y al trabajo. En cuanto a la ley 2355, en su art.47 establece una acción especial para amparar al trabajador de practicas antisindicales que impidan el ejercicio de los derechos sindicales.

De tal modo, la libertad sindical puede definirse como “el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar de la ordenación de las relaciones productivas” (Ojeda Avilés, 1995, pág. 153). Asimismo, debe entenderse entonces, no como un fin en sí mismo, sino como una herramienta para que los sindicatos puedan cumplir con los fines sindicales. Estos fines, referidos en esencia al desarrollo del

hombre de trabajo, marcan el carácter instrumental del derecho colectivo respecto del derecho individual del trabajo. De ahí que los grandes principios fundantes, como el de libertad sindical, el de concentración y el de democracia, buscan la conjugación de sus términos de forma que sirvan a la efectiva concreción de aquellos objetivos (Recalde, 2017).

Es necesario resaltar que, los dirigentes gremiales gozan de una garantía de estabilidad de los por lo que, en caso de ser despedido, tendrán un reconocimiento de una indemnización plural que incluye: a) las indemnizaciones legales comunes previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la L.C.T., con más b) las remuneraciones que hubieren correspondido al trabajador durante el tiempo faltante en su gestión y el año posterior. Esto siempre y cuando no se trate, invoque y, en su caso, pruebe, que el despido se debió a la cesación total del establecimiento, el departamento o el sector, o se motivó en una justa causa de despido ante la grave injuria del trabajador (Sardegna, 1999).

Adentrándonos en la cuestión de la discriminación, vale aclarar que el derecho que tiene todo ser humano a no ser discriminado constituye un bien jurídico protegido por tratados internacionales, normas constitucionales, normas contenidas en los convenios de la OIT ratificados por nuestro país. Toda esta protección contra la discriminación arbitraria debe proyectarse en el ámbito laboral e imbuir con sus principios a las normas infraconstitucionales contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo y en la Ley General de no Discriminación 23.592 (Carrera, 2015).

Entonces, en lo que refiere a despidos discriminatorios por motivos sindicales el trabajador damnificado tiene derecho a demandar judicialmente la situación y a que se deje sin efecto el acto discriminatorio. “Lo que implica la nulidad de la decisión rescisoria y la readmisión al empleo, pues este es el modo más adecuado para garantizar *in natura* el contenido esencial del principio fundamental vulnerado” (Grisolia y Ahuad, 2011, pág. 209).

Al respecto la jurisprudencia, sostuvo en fallo “Rivas, Albino César c/ Compañía Argentina de Levaduras S.A. s/ Acción de Amparo-Incidente” 20/09/2018, que el despido de un trabajador por su acción sindical constituye un claro signo de impedimento u obstáculo en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical que la ley garantiza

(art. 47 L.S), por lo que restablecerlo al lugar de trabajo resulta imperativo sin perjuicio de la sentencia sobre el fondo de la cuestión. Asimismo, como surge del estándar de "Pellicóri", 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 invocada. No cualquier actividad u opinión en el ámbito laboral es de carácter sindical o gremial. Así, quien invoca un despido discriminatorio en los términos de la ley 23.551 debe mostrar verosímilmente que realizaba una actividad sindical específicamente protegida en dicha ley. Más aún, el interesado debe acreditar de modo verosímil que estaba ejerciendo una actividad protegida en dicha ley de modo regular.

Sobre la cuestión de que la demandada, la empresa Disco S.A, no había invocado una causal para el despido, en el fallo "Rodríguez, Carlos Erwin v. Artes Gráficas Rio Platenses S.A" con fecha 23/06/2009, los jueces sostuvieron que "la demandada no probó la causal de despido invocada, lo cual permite tener por probada la conducta discriminatoria del empleador".

No puede dejar de mencionarse en antecedentes sobre cuestiones laborales, el fallo "Álvarez", donde se sustenta en el principio constitucional de igualdad y de prohibición de discriminación, cuyo fundamento es la dignidad de la persona humana y en su relación con el derecho al trabajo y las relaciones laborales. Refiere que para la Corte Interamericana de Derechos Humanos el principio de igualdad y prohibición de discriminación es "inseparable de la dignidad esencial de la persona" y "posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno" y que, además, "permea todo ordenamiento jurídico" (Grisolia, 2016).

En igual sentido, los fallos que han sentado también un precedente en materia laboral como "Vizzoti", (Fallos: 327: 3677) y "Aquino", (Fallos: 327: 3753), han dejado de resalto que los derechos laborales se encuentran regidos por el principio de justicia social y tiene al trabajador como "sujeto de preferente tutela constitucional". Asimismo, como ha señalado la Corte en el caso "Pérez" (Fallos: 332:2043), la relación de trabajo muestra una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vinculas jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida

nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, *per se*, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad.

Finalmente, en cuanto a la cuestión de las libertades mencionadas en la *ratio decidendi* por el magistrado Rosatti, la libertad de expresión contemplada en el art. 73 de la ley de contrato de trabajo sostiene Grisolia (2014) que el legislador buscó “que el empleador no pueda invadir la esfera personal del trabajador” (pág. 115), lo cual también incluye a la libertad sindical.

IV.II Reflexiones finales de la autora

Ha quedado de manifiesto que el derecho laboral tiene un carácter eminentemente protectorio y es el resultado de la lucha de los trabajadores frente al poder y al abuso de los patrones o empleadores. Si bien, nuestra Carta Magna consagra la protección integral del trabajador asegurándole protección contra el despido arbitrario, la misma no está establecida de una forma rígida, sino que se trata de proteger al trabajador de los efectos del despido incausado, pero sin violentar la libertad del empleador o sus posibilidades económicas de mantener los puestos de trabajo. Este conflicto de preminencia entre los derechos del trabajador y los del empleador ha sido objeto de análisis por la CSJN, en varias ocasiones como ha ocurrido en la presente nota a fallo, de tal modo sostuvo el máximo tribunal en el considerando N° 9 del fallo “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S. A.” que el art. 14 bis impone un particular enfoque para el control de constitucionalidad (Carrera, 2015).

Rosatti señaló que la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca había denegado la revisión de la sentencia que había rechazado la pretensión de reinstalación en su puesto Por lo que el magistrado sostuvo que el litigio se relacionaba directamente con tres libertades “esenciales del estado constitucional vigente en la República”: de reunión, de expresión y de asociación cuya limitación afecta a una cuarta, la libertad sindical, derechos todos estos que, junto con la libertad de opinión, resultan inseparables, resaltando que aseguran que el art.14 bis de la Constitución Nacional sea una realidad concreta y significativa. Aún más, cuando en el mencionado art. 1 el legislador previó que "se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como [...] opinión [...] gremial".

En cuanto al pronunciamiento de la Corte, me encuentro de acuerdo con aquel, más aún con la postura del magistrado Rosatti. Entiendo que se requiera la actividad gremial para constituir la como una “opinión gremial” pero amén de ello estoy de acuerdo con que esa actividad puede asumir maneras o modos distintos. Aquí es donde también creo pertinente recordar que el Sr. Varela había demostrado su actividad sindical a través de los documentos expedidos por el Ministerio de Trabajo de la Nación, quien había acogido favorablemente el pedido de éste para que se convocara a elecciones de delegados, lo que fue soslayado por el tribunal *a quo* y la Corte Provincial. Asimismo, no puede dejar de tenerse en cuenta que la ley 23.592 de Penalización de actos discriminatorios reza que "se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como [...] opinión [...] gremial" (art.1).

Asimismo, ha quedado en evidencia que la Corte busca ampliar la tutela del trabajador, dada la situación de desventaja y desigualdad en la que se encuentra respecto del empleador, de tal modo en los autos “Rossi v. Estado Nacional- Hospital Naval” de la CSJN fon fecha 09/12/2009, la Corte declaró inconstitucional el art. 52 de la ley 23551 porque entendió que a los delegados de las entidades simplemente inscriptas también les corresponde una tutela similar a las que poseen personería gremial (Grisolia y Ahuad, 2011). Así, se puede observar que la jurisprudencia siempre busca hacer valer el principio protectorio que rige en materia laboral.

V. Conclusión

Tras haber sido despedido, el Sr. Gilberto Varela demandó a Disco S.A, pues entendió que su despido había sido motivado en su reciente actividad sindical. En consecuencia, se presentó un problema de relevancia, ya que una vez que la CSJN conoció en la causa, debió expedirse sobre los alcances de la tutela que emerge del art 1° de la ley de Penalización de actos discriminatorios N° 23.592. Asimismo, le toco resolver si correspondía aplicar al caso la ley de Asociaciones sindicales N° 23.551.

Luego de un minucioso análisis por parte de la Corte, sobre las sentencias del tribunal *a quo* y la Corte Provincial, el Máximo Tribunal hace lugar parcialmente a la queja y al recurso extraordinario interpuestos, y revocó la sentencia de la Corte provincial. Pues, entendió que la valoración de la prueba había sido arbitraria, pues descartó datos

que evidenciaban la actividad sindical del actor. También dejo de resalto que la ley no requiere, para producir sus efectos, que la persona ejerza una "función" sindical. De lo que se trata, por el contrario, es de esclarecer si el resultado del acto impugnado (despido) derivó de un motivo calificable como discriminatorio.

De tal modo:

- Importa dejar de resalto que la decisión de la Corte sienta un precedente jurisprudencial en sintonía con el principio protectorio.
- No obstante haberse reforzado y ampliado la tutela del trabajador, aún queda un largo camino por recorrer, siendo responsabilidad del Estado y de los operadores jurídicos el proponer y utilizar las nuevas herramientas en esta lucha por los derechos del trabajador.

VI. Bibliografía

V.1 Doctrina

Carrera, T. A. (2015) *Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía de amparo*. Microjuris.com inteligencia jurídica, pp. 1-9

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.

Grisolia, J. (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.

Grisolia, J. y Ahuad, E. J. (2014). *Ley de contrato de trabajo comentada. 5ta edición*. Bs. As. Ed: Estudio

Grisolia, J. y Ahuad, E. J. (2011). *Guía práctica profesional: El despido. 3ra edición*. Bs. As. Ed: Estudio

Sardenga, M (1999). *Ley de contrato de trabajo y sus reformas. Comentada, anotada y concordada*. Bs.As. Ed: Universidad.

Ojeda Avilés, A. (1995). *Derecho sindical*. Madrid: Tecnos.

Recalce, M. (2017) *Manual del derecho colectivo del trabajo*. Bs, As. Ed. universitaria: Edunpaz.

V.2 Legislación

Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.

Ley n° 23.551, (1988). "Asociaciones sindicales." (BO 23/03/1988). Gobierno Argentino.

- Ley n° 23.592, (1988). “Penalización de actos discriminatorios” (BO 03/08/1988).
Gobierno Argentino
- Resolución 217 A (III) Asamblea General de las Naciones Unidas “Declaración Universal de Derechos Humanos” (BO 10/12/1948)
- OIT, (1998). “Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo” (BO 18/06/1998)
V.3 Jurisprudencia
- CSJN (2004) “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688” (21/09/2004)
- CSJN (2004). “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S. A.” (14/09/2004)
- CSJN (2009). “Rossi v. Estado Nacional- Hospital Naval” (09/12/2009)
- CSJN (2009). “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.” (01/09/2009)
- CSJN (2009) “Rodríguez, Carlos Erwin v. Artes Gráficas Rio Platenses S.A”. (23/06/2009)
- CSJN (2010). "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (07/12/2010)
- CSJN (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. (15/11/2011)
- CSJN (2018). "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical" (04/09/2018)
- CSJN (2018) “Rivas, Albino César c/ Compañía Argentina de Levaduras S.A. s/ Acción de Amparo-Incidente” (20/09/2018)