



SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA

Despidos discriminatorios por ejercicio sindical

Alcance de la ley de derecho común antidiscriminatoria e importancia de la tutela constitucional

NOTA A FALLO

Alumno: Walter Bernardo Francisco Boca

Legajo: VABG104060

DNI: 24.205.050

Temática: Derechos fundamentales del trabajo

Fecha de entrega: 25/06/2022

Tutora: Dra. Belén Gulli

Autos: “Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de sentencia: 4 de septiembre de 2018

SUMARIO: I. Introducción; II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución; III. La *ratio decidendi* de la sentencia; IV. Antecedentes legislativos, doctrinario y jurisprudenciales; V. Postura del autor; VI. Conclusión; VII. Bibliografía.

I. Introducción

La libertad sindical ha atravesado diferentes etapas identificadas por la doctrina como la etapa de prohibición y la etapa de tolerancia hasta arribar a la etapa de reconocimiento jurídico. Esta última surge como respuesta a la explotación e injusticia social en perjuicio de los trabajadores (Recalde, 2017). Así las cosas, en la República Argentina la libertad sindical goza de una tutela de raigambre constitucional por estar contemplada en el art. 14 de nuestra Constitución Nacional (en adelante CN). Dentro del derecho internacional importa destacar el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) N° 87 y, en el derecho local es la ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales que las regula.

Las asociaciones sindicales se rigen por ciertos principios, dentro de los cuales se destaca el principio de no discriminación e igualdad. Es importante para este análisis hacer hincapié en ellos y mencionar que el legislador previó una acción de amparo de ejercicio sumarísimo en el art. 43 de la CN, cuando derechos fundamentales como los mencionados se vean vulnerados afectando la dignidad de los trabajadores. Por su parte, la ley 23.592 de penalización de actos discriminatorios reglamenta en sus arts. 1, 2 y 3 las consecuencias que trae aparejada la comisión de actos discriminatorios, tanto en el ámbito del derecho penal como en el derecho común (Birenbaum, 2012) y legitima al damnificado a elegir entre una acción dirigida a lograr la *restitutio in integrum* o una indemnización agravada. En razón de lo expresado se deduce que esta última norma no pertenece específicamente al derecho del trabajo, el cual es regulado por la Ley de Contrato de Trabajo N 20.477 (en adelante LCT) que prevé supuestos específicos de

discriminación, cuya reparación consiste en una indemnización agravada y no permite al trabajador optar por otro tipo de desagravio.

Para abordar la problemática de la discriminación respecto del ejercicio de la libertad sindical se examinará la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), caratulada “**Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical**”, de fecha 4 de septiembre de 2018. La plataforma fáctica gira en el marco de un despido, en el que un empleador desvinculó a un trabajador aduciendo ciertas impuntualidades, sin embargo, el trabajador sostuvo que el distracto obedeció a su actividad sindical. De tal modo, el empleado demandó a la empresa Disco S.A. persiguiendo la declaración de nulidad de su despido con sustento en normas constitucionales y en la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.

Dentro de los autos se distingue un problema jurídico de relevancia ya que la CSJN debió resolver si “la norma expresada es o no aplicable a un determinado caso” (Moreso y Vilajosana, 2004, p.185). Queda expuesto cuando la Corte Suprema de Justicia de la provincia de Catamarca confirmó la sentencia del *a quo* (Cámara) que había rechazado la demanda de nulidad del despido discriminatorio, por entender que las previsiones de la ley 23.592 no resultaban aplicables y prescindió de la aplicación de los recaudos de esa norma federal, entendiendo que no se habían demostrado los presupuestos fácticos que la misma requiere, pues la calidad de asociado del actor era insuficiente para reclamar la tutela sindical. Consecuentemente, la CSJN debió expedirse sobre si la ley 23.592 era aplicable o no a la resolución de los autos.

El decisorio del máximo Tribunal reviste significación desde el punto de vista jurisprudencial pues aborda temas relativos a los derechos fundamentales en la esfera del derecho del trabajo y sociales. La exploración del trabajo intentará poner en crisis interpretativa la problemática y recaudos adoptados para resolver el caso, ya que la CSJN sentó un precedente jurisprudencial ineludible pronunciándose sobre la norma aplicable, fundando su resolución en el derecho a la igualdad de las partes, el principio de no discriminación y en los preceptos de garantía procesal vértices de la CN.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El hecho que dio origen a los autos se desarrolló en el marco de un conflicto laboral entre un empleado, el Sr. Varela y su empleadora, la empresa Disco S.A. El mismo comenzó cuando Varela invitó a sus compañeros de trabajo a una reunión con el objetivo de organizarse para elegir delegados gremiales y hacer frente a ciertas arbitrariedades consumadas por parte de la empleadora. Como se logró el consenso de la mayoría de los trabajadores, se intimó a la empleadora que se les permitiese llevar a cabo la elección de un delegado provisorio. Varela había presentado notas ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, ante la Dirección de Inspección Laboral y ante el propio gremio para que así sea. Seguidamente, Varela fue suspendido con fundamento en supuestas impuntualidades, amén de ello, el empleado rechazó la sanción argumentando que la suspensión enmascaraba una represalia destinada a impedir su derecho a ejercer actividad sindical. Finalmente, Varela es despedido, la empleadora consideró que la conducta del empleado era agravante.

Los hechos motivaron a Varela a presentar una acción de amparo contra Disco S.A persiguiendo la declaración de nulidad de su despido. Adujo que tenía diez años de antigüedad en la empresa, que incluso había sido destacado como mejor empleado y que vio alterada su situación laboral cuando evidenció intereses en ejercitar su derecho a la representación sindical. Fundó su petitorio en el art. 43 de la CN, los concordantes de la OIT N° 87 y 98 y en el art. 47 de la Ley 23.551. Por su parte, la demandada no compareció a responder la acción interpuesta y, en consecuencia, el juez de primera instancia la declaró en rebeldía admitiendo la pretensión de Varela.

Seguidamente, la demandada apeló el pronunciamiento del *a quo*. Por ello, la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, de Minas y del Trabajo de Segunda Nominación desestimó los agravios de la empresa relacionados con la declaración de rebeldía. Pero sí modificó lo atinente a la reinstalación del trabajador, ya que entendió que la ley 23.551 de asociaciones sindicales “no prevé la reinstalación del activista sino solo la de los representantes gremiales”, destacó que en el ámbito laboral privado la estabilidad del dependiente es impropia. Dicho pronunciamiento fue confirmado por la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca (SCJ) a pesar del recurso de casación interpuesto por el actor. La SCJ esgrimió que era válida la interpretación de la ley

23.551 efectuada por la Cámara, agregó que el recurrente tampoco gozaba de la protección de la ley 23.592 por ser un "militante".

Finalmente, el actor interpuso un recurso extraordinario que fue denegado y así se dio origen a la queja bajo análisis. El actor fundó su recurso en la doctrina de la arbitrariedad. De tal modo, la CSJN hizo lugar parcialmente a la queja y revocó la sentencia recurrida. Ello en virtud de lo considerado por los Dres. Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Carlos Fernando Rosenkrantz y Horacio Rosatti, destacando el voto propio éste último.

III. La ratio decidendi de la sentencia de la CSJN

Los principales argumentos que esgrimió la CSJN con relación a la resolución del problema jurídico de relevancia se desarrollarán a continuación. Se dejó de relieve, según el voto propio de Rosatti, que la CSJN debía pronunciarse sobre los alcances del art. 1 de la ley 23.592 en un despido que impidió el libre ejercicio de la libertad sindical y de los derechos de reunión, de expresión y al trabajo.

Entonces, primeramente, los magistrados vincularon el caso y la ley antidiscriminatoria con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, con fundamento el art. 16 de la CN. Resaltaron que estos fueron asimismo receptados en los arts. 14 bis, 37, 75, inc. 19 y 23, y 43 de nuestra Carta Magna. En esa línea interpretativa alegaron que el art. 75 inc. 22 dotó de rango constitucional a un conjunto de tratados internacionales sobre derechos humanos que también contemplan los principios mencionados. Por ello fundó parte de su sentencia en: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre los Derechos del Niño; Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; entre otros.

Enunció que la ley antidiscriminatoria permite al damnificado reclamar, primero, que se deje sin efecto el acto discriminatorio y, seguidamente, se repare el daño moral y material ocasionados. Asimismo, el art. 1 de esa norma reza que **“se considerarán**

particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como [...] opinión gremial". Deducen los magistrados que la ley se expresa en términos neutros, por lo cual no discrimina al ámbito laboral privado. En otro orden, el Máximo Tribunal entendió que no se configura para el legislador tensión alguna entre la ley antidiscriminatoria y lo legislado en la ley de asociaciones sindicales o la LCT. Refirió que la cuestión de la discriminación fue una preocupación temprana para el legislador, ya que en 1974 con la sanción de la LCT contemplo supuestos específicos. Entonces, pone el acento en que la concurrencia de las normas especiales del ámbito laboral no constituye en manera alguna contradicción con la norma de derecho común que se analizó.

En esas condiciones la CSJN resolvió que el tipo de reparación, pecuniaria o *in integrum*, constituyen una respuesta concreta en la legislación precedentemente citada, en la que solo la víctima puede optar. Como corolario, expusieron los magistrados que los contenidos y alcances de esta ley de derecho común amplían la tutela consagrada por leyes especiales, por lo que corresponde aplicar a la solución del conflicto la ley antidiscriminatoria.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El derecho laboral tiene un carácter eminentemente protectorio a favor del trabajador, en razón del poder y los abusos de los empleadores. Importa destacar que la reforma constitucional del año 1957 introdujo el art. 14 bis, que consagra la protección integral del trabajador asegurándole protección contra el despido arbitrario. Dentro de los tipos de despidos que pueden ser arbitrarios, se encuentra el despido discriminatorio, por ello es necesario recordar que la protección contra la discriminación y el derecho a la igualdad también poseen raigambre constitucional. Ambos, se encuentran consagrados en los art. 16 y 75 inc. 22 de la CN. Esta tutela constitucional contra la discriminación arbitraria debe proyectarse en el ámbito laboral e imbuir con sus principios a las normas infraconstitucionales contenidas en la LCT y en la Ley General de no Discriminación 23.592 (Carrera, 2015). Ello en sintonía con la expresión de supremacía constitucional apunta a que “todo el orden jurídico político debe ser congruente o compatible con la Constitución formal” (Rivera, Crovi, 2016, p.64).

Ahora bien, la cuestión radica en los despidos arbitrarios que devienen en discriminatorios en razón del ejercicio de la libertad sindical. Para dar un marco normativo es necesario mencionar que las organizaciones de trabajadores reclamaron el reconocimiento de la libertad sindical mucho antes de que se creara la OIT. No obstante, este principio se incorporó ya en su Constitución como uno de los objetivos de su programa de acción, desde 1919. Desde ese entonces, se fueron dictando sucesivas normas, tanto en el orden internacional como en el ordenamiento jurídico local, que fueron gestando el complejo espectro de derechos que componen hoy el concepto de libertad sindical. Entonces, vale mencionar, nuevamente, el art. 14 bis de la CN que reconoce los derechos sociales y, en particular, los derechos de los trabajadores. Este artículo reza que “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”.

También es fundamental referir que, a partir de la reforma constitucional del año 1994, las disposiciones de las normas internacionales que, conforme lo establece el art. 75, inc. 22, tienen jerarquía constitucional, pero no derogan artículo alguno de la primera parte de la Constitución y deben entenderse complementarias de los derechos y garantías por ella reconocidos, y que contienen, algunas de ellas, disposiciones vinculadas con la libertad sindical. Entre los instrumentos internacionales se destaca para este análisis el Convenio sobre la libertad sindical (Nº 87) y el Convenio sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (Nº 98), que son los fundamentales en materia de libertad sindical, cuyas cláusulas han adquirido jerarquía constitucional a partir de la reforma mencionada (Recalde, 2017; OIT, 2006).

Para cuando estos derechos se vean vulnerados el legislador previó una sanción tarifada en perjuicio del empleador. A modo de breve reseña, la indemnización tarifada contra el despido arbitrario, se gesta en la Argentina en el año 1934 dando un nacimiento a un sistema reparatorio que en principio se aplicó a empleados de comercio. Luego se fue hizo extensivo al ámbito privado hasta que finalmente con la sanción de la LCT comienza a regir el régimen indemnizatorio de los art. 231 a 254. Dentro de las indemnizaciones contra el despido arbitrario, se encuentran las agravadas, que

justamente corresponden contra despidos por motivos de ejercicio sindical (Grisolia y Ahoud, 2014).

Por su parte, la ley de derecho común antidiscriminatoria, refiere que se prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos o de edad, como también la discriminación por motivos gremiales y aquí la cuestión se vincula con el problema de las prácticas desleales y su fulminación y sanción conforme a las disposiciones de la ley de asociaciones gremiales (Grisolia, 2016). Asimismo, la norma mencionada refiere que el damnificado podrá exigir dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral.

Entonces, en cuanto a la prelación de las leyes, el orden jerárquico surge de lo dispuesto en los arts. 31 y 75, inc. 22, CN. Sin embargo, en el ámbito del derecho del trabajo, el orden jerárquico de las normas no coincide con el orden de prelación o de aplicación concreta de ellas a un caso determinado. Al regir el principio protectorio con sus tres reglas, una norma de jerarquía inferior puede prevalecer sobre otra de jerarquía superior si resulta más favorable al trabajador. Resulta indiscutible que una ley posterior deroga a la anterior que ocupa el mismo espacio normativo. Una ley general posterior complementa a una ley especial, salvo que otorgue mejores derechos al trabajador; en ese caso, la sustituye parcial o totalmente (Grisolia, 2016) En acuerdo, otro doctrinario sostiene que la ley especial deroga la general, pero cuando exista duda en la aplicación porque el legislador no ha sido claro al respecto, debe resolverse la cuestión con la norma más favorable al trabajador. De lo que siempre se trata, en definitiva, es de la máxima protección posible del trabajador (Sardegna, 1999).

Por ello la doctrina a favor de la aplicación de la ley antidiscriminatoria en los conflictos jurídicos generados en el ámbito laboral sostiene que, en relación a la reinstalación del trabajador que, si bien esto no está previsto en la LCT, es producto de lo que se denomina como jurisprudencia en razón de la sentencia “Pellicori”. (Lozano, 2018). En un polo opuesto, una parte de la doctrina restrictiva ha señalado que la ley general, de derecho común, no es aplicable a las relaciones laborales o por lo menos a la ruptura arbitraria del contrato de trabajo porque la ley especial, la LCT, no contempla la misma solución que la ley general (Rodríguez Mancini, 2006). Siguiendo esta postura,

Como indica Barrera Nicholson; se explica: en el caso de la nulidad del acto discriminatorio a que se refiere el Art. 1 de la ley 23.592, no está contemplada en la LCT la que por el contrario contiene norma especial para el despido sin causa justificada que incluye cualquier violación de deberes del empleador (Art. 242) (Biremdoum, 2012, p.3).

La jurisprudencia por su parte también se ha expedido sobre cuál es la normativa que corresponde aplicar en este tipo de escenarios; la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos “Lell Walter Hugo C/ Coca Cola FEMSA de Buenos Aires S.A. S/ Juicio Sumarísimo” consideró injustificado el despido de un trabajador por sus actividades políticas y sindicales. Si bien la empresa alegó un mal desempeño del actor, no presentó pruebas que comprobarán ese extremo, entendiendo los jueces que se trataba de un caso de discriminación. Consecuentemente, ordenó a la demandada a reinstalarlo en su puesto de trabajo, el pago de los sueldos devengados y una indemnización por daño moral. Ello en virtud de la ley 23.592 que autoriza a dejar sin efecto el acto discriminatorio y está destinada a neutralizar las conductas discriminatorias y permite declarar la ineficacia del acto cuestionado. En concordancia, en el caso “Balaguer” (10/03/2004) la Cámara Nacional de Apelaciones dejó de resalto que la ley 23592 tiene por objeto sancionar el trato desigual, en cualquier ámbito que se trate, incluso el laboral. Sostuvo que esta ley protege al trabajador en un espectro más amplio que la tutela que confiere la ley 23551. Así destacó que la única forma de cesar con la discriminación es la de reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo.

V. Postura del autor

En este apartado se encontrarán mis reflexiones finales sobre el caso. Primeramente, quisiera dejar expresado mi acuerdo con la sentencia del Máximo Tribunal. Pienso que los magistrados realizaron una correcta interpretación de los hechos y la prueba rendida. Por un lado, no podía pasarse por alto que el actor sí ejercía actividad sindical. Partiendo de esa premisa entiendo que es correcto que hayan decidido hacer lugar a la pretensión del actor en función de la ley de asociaciones sindicales, ya que fue en la que el actor fundamentó su demanda. Ello en virtud de lo también contemplado en la ley antidiscriminatoria, pues ésta permite al damnificado optar por una indemnización pecunaria o *in integrum* y, en este caso la forma de hacer cesar la discriminación sufrida por Varela, es la reinstalación a su puesto de trabajo.

En razón de los mencionado *ut supra* quisiera también alinear me con la parte de la doctrina que entiende que las leyes de derecho común y las específicas se complementan, especialmente si las primeras vienen a ampliar la tutela del trabajador. No creo que la ley antidiscriminatoria presente una solución que sea contraria al espíritu que del legislador propuso en la LCT o la ley de asociaciones sindicales, ya que la finalidad es proteger al trabajador de las arbitrariedades en las que pueda incurrir el empleador. Claramente, impedir el ejercicio de la libertad sindical que posee raigambre constitucional es una práctica desleal y como tal, debe ser sancionada y reparada. Al respecto concuerdo particularmente con el análisis que efectúa el Dr. Rosatti sobre la relación del caso 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. Incluso manifestó que el propio legislador expresó en el art. 1 de la ley antidiscriminatoria que "se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como [...] opinión [...] gremial".

Importa dejar de relieve que la postura de la CSJN se inclina en favor del principio protectorio del trabajador, por ello el problema jurídico de relevancia fue resuelto en favor de la aplicación de la ley antidiscriminatoria en los conflictos laborales. De tal modo, se deduce que los magistrados atendieron la situación de diferencia de poder y subordinación en el binomio trabajador-patrono, y que tomaron una medida necesaria para proteger a la parte menos beneficiada. Así, se destaca que el trabajador goza de una preferente tutela constitucional, en virtud de que la dignidad del mismo se encuentra en juego en esta relación desigual entre los empleados y empleadores.

Finalmente, me queda destacar que, como sostuvo la Corte en el caso "Álvarez" (07/12/2010), el derecho laboral se sustenta en el principio constitucional de igualdad y de no discriminación, cuyo fundamento es la dignidad de la persona humana. Entonces, con fundamento en los derechos constitucionales adquiridos y ratificados en las obligaciones internacionales asumidas por el Estado, es acertado que las leyes se complementen para tutelar al trabajador de la discriminación de los empleadores.

VI. Conclusión

En síntesis, en el fallo “Varela” un trabajador que fue despedido reclamó la nulidad del mismo tras entender que su desvinculación de la empresa tenía como objetivo impedir el ejercicio de su reciente actividad sindical. El caso llegó a la CSJN por recurso de queja. En consecuencia, los magistrados debieron resolver una problemática jurídica de relevancia ya que en el caso se dirimía el alcance de la ley antidiscriminatoria dentro del ámbito laboral.

En este análisis se pudo ver que la doctrina se encuentra dividida en aquellos que considera que la ley de derecho común antidiscriminatoria no puede ser utilizada para resolver conflictos laborales, en virtud de las leyes específicas que regulan las relaciones de trabajo. No obstante, la CSJN se inclinó por sostener que las leyes puestas en tela de juicio -LCT, ley de asociaciones sindicales y ley antidiscriminatoria- se complementan. De tal modo, consideró que la forma de hacer cesar la discriminación que sufrió Varela era reinstalarlo en su puesto de trabajo.

Se concluye que el caso deja sentado un precedente para la resolución de casos análogos, donde la CSJN ha dejado de relieve que es válida aplicación de la ley de penalización de actos discriminatorios en proceso judiciales laborales.

VII. Bibliografía

Doctrina

- Birenbaum, C.** (2012). *El despido discriminatorio del activista extrasindical*. Revista de derecho laboral y seguridad social. Abeledo Perrot 01-2012
- Carrera, T. A.** (2015) *Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía de amparo*. Microjuris.com inteligencia jurídica.
- Grisolia, J. y Ahuad, E. J.** (2014). *Ley de contrato de trabajo comentada. 5ta edición*. Bs. As. Ed: Estudio
- Grisolia, J.** (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.
- Lozano, P** (2018). *Corte Suprema: Nuevo fallo en contra de la persecución sindical* Recuperado de <http://canalabierto.com.ar/2018/09/06/corte-suprema-un-fallo-mas-en-contra-de-la-persecucion-sindical/>
- Moreso, J. y Vilajosana, J.** (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.
- OIT** (2006). *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Recalde, M.** (2017). *Manual colectivo del derecho del trabajo*. Bs. As. 1 Ed: Jose C. Paz Edunpaz. Editorial Universitario.
- Rivera, J. C; Crovi, L. D** (2016) *Derecho Civil I, parte general*. Bs. As. AbellidoPerrot S.A E.FEYDE.
- Rodríguez Mancini, J.** (2007) *La discriminación y el contrato de trabajo*. LA LEY 2006-E, 134, DT 2007-1
- Sardenga, M** (1999). *Ley de contrato de trabajo y sus reformas. Comentada, anotada y concordada*. Bs.As. Ed: Universidad.

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina;** (C. N. 1853 Reformada en el año1994).
- Convenio N (87)** de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, B.O. /1948.
- Conferencia Internacional Americana** Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre B.O 10/10/1948.

Resolución 217 A (III) Asamblea General de las Naciones Unidas “Declaración Universal de Derechos Humanos” (BO 10/12/1948).

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, B.O. del 13/05/1976.

Ley N° 23.054 Convención Americana sobre Derechos Humanos, B.O. 27/03/1984.

Ley N° 23.179 Convención de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra Las Mujeres B.O. 08/05/1985.

Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales, B.O. del 14/04/1988.

Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios, B.O. del 23/08/1988.

Ley N° 23.849 Convención sobre los Derechos del Niño B.O. 16/10/1990.

OIT Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo B.O 18/06/1998.

Jurisprudencia

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”, sentencia del 4 de septiembre de 2018.

CNAT (2004) “Balaguer, Catalina Teresa c/ Pepsico de Argentina S.R.L. s/ juicio sumarísimo.” (10/03/2004)

CNAT (2004) “Lell Walter Hugo C/ Coca Cola FEMSA de Buenos Aires S.A. S/ Juicio Sumarísimo” (10/03/2004)