



SEMINARIO FINAL DE ABOGACÍA

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

NOMBRE Y APELLIDO: Graciela Noemi Reyes

LEGAJO: VABG 78921

DNI: 21661034

Año: 2022

“Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/Disco S.A s/ amparo sindical” Corte Suprema de Justicia de la Nación (04/09/2018)

Actividad gremial, una voz que no se silencia

TUTOR: Romina Vittar

CARRERA: ABOGACIA

SUMARIO: I.- Introducción II.- Premisa fáctica, procesal y decisión del tribunal III.- Ratio decidendi IV.-Análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales: a-Despido laboral b-Discriminación c-Tutela sindical d-Asociaciones sindicales V- Postura del autor VI-Conclusión VII-Bibliografía.

I.-Introducción

El presente comentario tiene su génesis en el resultado de la sentencia que procedió de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación mediante la cual se trae a debate una figura tan temida para el trabajador, quién es parte del sector más débil de la relación laboral, el despido. Es definido por Grisolia (2012), como “una forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de esta” (p.628). Sabido es que la ley 20744 le da un manto de protección al trabajador, abrazando el principio protectorio que emana del artículo 14bis de nuestra Constitución, volcando así en sus principios límites al uso indebido de esta figura.

La justificación del fallo está dada por el examen que realiza la Corte ante la actuación que llevaba adelante el actor José Gilberto Varela como representante gremial. Aunque no había sido elegido como tal fue despedido por la demandada Disco S.A tornándose imprescindible para el Máximo Tribunal dirimir si el despido fue en ocasión de un acto discriminatorio por dicha actividad gremial o no.

Del análisis del fallo se desprende el problema de relevancia entendiéndose a este como el no saber qué norma es aplicable al caso, es al decir de Gascón Abellán (1995) “el problema de decidir cuál es la norma o normas aplicable(s) al caso” (p.64). En consecuencia, las leyes en tensión son la ley 23551 y la ley 23592, respecto a los efectos de una y otra, visibilizándose en el voto del Ministro Rosetti.

El derecho del trabajo en el devenir de la historia ha sido signado por la lucha obrera. La misma ha sido llevada adelante en soledad o aunando la voz contra la desigualdad y en favor de la equidad; contra la opresión y en pos de la libertad, la libertad de expresión, de opinión, de reunión por medio de las asociaciones sindicales. Estas velan

por cumplimiento de los preceptos normativos que la Constitución Nacional receptó en la última reforma de 1994; porque quién es trabajador, es ante todo un sujeto que nace inserto en una sociedad con derechos fundamentales, principios intrínsecos, para ser ejercidos por él.

La discriminación atraviesa de una u otra forma a todos los tipos de relaciones no quedando fuera la relación laboral. Le fue necesario al legislador seguir hilando un entramado más preciso de herramientas que complementaran su labor dando nacimiento a la ley Asociaciones Sindicales. Meses después, y de la observación constante de los cambios que emergen por vivir en sociedad, se suma otra normativa la de Actos Discriminatorios.

La trascendencia está dada en el lineamiento seguido por el Ministro Rosetti llegando a la mención y desarrollo de las libertades fundamentales que entiende necesarias para el fortalecimiento en el desempeño de las libertades sindicales.

II.-Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El actor sr José Gilberto Varela se desempeñaba como trabajador en relación de dependencia en la empresa Disco S.A. En virtud de ello inició un reclamo que fuera el de la elección de delegados gremiales, realizando en tal sentido acciones correspondientes a quien ostenta dicha representación. Sostiene que, a consecuencia de ello, se vio afectado en su persona, por hostigamiento por parte de la empleadora. Esta le negó los permisos para ausentarse por exámenes, le asignó diferentes lugares de trabajo. Además, se suma a estos hechos un control de horarios que califico como injustificados. Fue suspendido por “supuestas impuntualidades” las cuales fueron rechazadas por el actor produciéndose a posteriori su despido.

Ante esta situación el actor impone demanda, a fin de que se declare la nulidad de la destitución de su puesto de trabajo, siendo admitida por el Juez de Primera Instancia las pretensiones fundamentando su decisión en el art 47 de la ley 23551. Da inicio el recorrido impulsado por la parte actora. La demandada Disco S.A es declarada en rebeldía y se considera que las actividades desarrolladas por el actor ante sus compañeros, y las gestiones por éste realizadas lo colocan en una clara posición de sindicalista electo.

Interpuesto recurso de apelación por la demandada, ante la Cámara de Apelación en lo Civil y Comercial de Minas y del Trabajo de Segunda Nominación, esta resuelve

desatendiendo los agravios de la empleadora en cuanto da por cierto lo expuesto en la demanda por el trabajador. La Cámara, entendió que la ley 23551 es clara respecto a que quién es considerado como mero activista no le corresponde la reinstalación al punto de trabajo siendo esta la situación en la que, según la Cámara, se encuentra el actor.

Ante esto el trabajador hizo uso del recurso de casación por ante la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca. La Corte consideró que la Cámara había resuelto atendiendo a uno de los sentidos que se le da a la normativa, y que el trabajador no era poseedor del resguardo de dicha ley, la 23551. También entendió que no hubo ejercicio del rol pretendido no siendo reconocido por sus compañeros ni por la empleadora denegando el recurso. En virtud de esto el actor interpuso un recurso extraordinario el cual también le fue denegado.

El rechazo del recurso extraordinario originó la interposición del recurso de queja. Entiende la Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien hace lugar al reclamo interpuesto por el actor resolviendo revocar la sentencia impugnada. El Ministro Rosatti emite la decisión por su voto.

III.-Ratio decidendi

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió revocando la sentencia apelada y admitiendo el recurso extraordinario interpuesto por el actor. Indicó qué tipo de prueba es empleada al momento de argüir decisiones de medidas discriminatorias, recurriendo al fallo “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo” CSJN (15/11/2021), aplicando dicha postura al presente caso en tratamiento.

Los argumentos jurídicos de la Corte Suprema, claramente sitúan a la valoración de la prueba como eje vertebral de los mismos, valoración que se omitió en instancias anteriores. Entiende que verosimilitud, en este caso bajo análisis, alude a probar la realización de tareas en consonancia con la ley 23551 correspondiéndole, entonces, la tutela de la ley 23592. Infirió que, la verosimilitud de las mismas fue probada por el actor, habiendo presentado pruebas que evidenciaban las tareas que llevaba a cabo y que dicho desenlace de la relación laboral se debió a una mirada discriminatoria por parte de la empleadora debido a la actividad sindical que el actor realizaba. A saber: presentación de notas ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, ante la Dirección de Inspección Laboral,

ante el gremio y el acompañamiento de sus pares de trabajo al apoyar los reclamos que éste promovió.

Asimismo, el Alto Tribunal colige que la demandada tiene abierta la posibilidad de probar “que el despido no fue discriminatorio”. La normativa, destaca, le reconoce la potestad de efectuar un despido con causa o sin ella y que de darse esta última opción sí deberá probar que no hubo razones de discriminación en dicha decisión. Consideró entonces que no hubo seguimiento del a quo respecto a si las partes pudieron satisfacer la carga probatoria.

El Ministro Rosatti parte de considerar, al emitir su voto, cómo se aborda la discriminación desde la ley 23592 y la ley 23551. Limita en tal sentido, sus argumentos al enmarcar la protección que brota del art 1° de la primera ley mencionada. Sostiene además aquél que de ella surge el cese del acto discriminatorio y la relación del daño causado. Por su parte en la normativa referente a la regulación de la actividad sindical se estipula concretamente la acción de restitución en caso de quienes llevan adelante la representación del gremio. Sostiene en sus fundamentos, que la ley 23592 es una regla general que extiende la protección que se contemplan en las leyes especiales ante una misma situación. Agrega además que “es evidente que la ley no requiere, para producir sus efectos, que la persona ejerza una “función” sindical”.

Continúa su argumentación resaltando la relevancia de la efectividad de los derechos humanos principio “pro persona”. Fundamenta su postura, en base a lo reglado por los distintos tratados a los cuales la C.N le confiere la calidad de tal, al incluirlos en su texto. A saber: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art2), Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2° y 3°), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2° y 3°), Convención Americana sobre Derechos Humanos (art 1.1 y 24) y Tratados de Convención sobre los Derechos del Niño (art 2°), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Tiene como fin ahondar en el alcance que los mismos hacen en cuanto a la figura de las libertades fundamentales de opinión, de reunión, y de expresión. Estas libertades citadas, pasan a un plano de importancia que orientan a la decisión del Ministro porque el caso en cuestión ellas, son acervo de todo trabajador sin importar que este afiliado o no. A su vez la implicancia de los tratados mencionados en el caso radica en que tanto el

derecho a la igualdad como la prohibición de discriminación que se desprenden del art 16 de la C.N, son también receptados en dichos tratados a los que se les otorgo jerarquía constitucional.

IV.-Análisis conceptual, antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Para ahondar en el tema del análisis principal de esta nota a fallo, es necesario profundizar en institutos que se desprenden del estudio del mismo vinculados a: despido laboral, discriminación, asociaciones sindicales, tutela sindical.

a-Despido laboral

Es definido por Gatti (2015) como “un acto unilateral y potestativo de una de las partes que provoca la extinción del contrato de trabajo” (p.503). Sigue exponiendo el autor, que dependiendo de quién lo hay dispuesto, se diferencia entre despido directo, cuando lo dispuso el empleador, o indirecto, cuando lo dispuso el trabajador.

Dicha acción de despido es sancionada con mayor severidad cuando, quien emplea hace uso de él, vulnerando garantías de protección y derechos constitucionales de los trabajadores. De esta manera la legislación vigente les asegura estabilidad y protección. En el caso de examen el actor evidenció primeramente cambios intempestivos en las condiciones de trabajo que en el devenir de los días finalizó en la concreción de su despido.

b-Discriminación

Respecto al significado de discriminación, se encuentra que, en un sentido amplio, según la RAE, refiere a “dar trato desigual a un apersona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental”.

Sabido es que el derecho a no ser discriminado es un derecho humano. Éste junto a otros derechos son estructurados por medio de un plexo normativo debiendo existir una articulación entre si con el fin de volverse operativos. Fernandez Madrid (2007) en su escrito, toma lo dicho por Viviana Dobarro respecto a que:

La no discriminación encuentra su fundamento en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos entre todos los seres humanos, lo que se ha ido plasmando en el texto de numerosas declaraciones, convenios y pactos celebrados (p.301)

Por su lado el legislador también le ha dado significado y alcance en la ley 23592, en su art 1° en mención enunciativa expresa:

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 ocasionado.

En el precedente “Caminos, Graciela Edith c/colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido” (10/06/2021) Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Enumera como actos discriminatorios algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo, no son taxativas pues, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley.

Citando otro precedente, “Ledesma, Florencio c/ Citrus Batalla S.A s/ sumarísimo” (2014) Corte Suprema de Justicia de la Nación se encuentra que:

Los tribunales han sostenido la aplicabilidad de la ley 23592 al ámbito del derecho individual del trabajo, expresando que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario, pues la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que se reprueban en todos los casos, y porque 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. (Nación, 2021)

Uniendo los conceptos abordados es importante, en este sentido, el lineamiento de Gatti (2015) quien sostiene además que el despido de los representantes gremiales contemplados en los arts. 48-52 de la ley 23551 entra en la categoría de despidos injustificados agravados marcando la importancia de dicha función y la tutela que se le debe dar al mismo.

Auhad (2022) sostiene que una de las formas de discriminación es el trato desigual entendiendo que refiere:

Cuando intencionalmente se le brinda al trabajador un tratamiento injusto en base a sus características o circunstancias personales (por ejemplo [...] militancia sindical, etc.) negándole una promoción, vedándole determinados beneficios que otros en iguales circunstancias si tienen, variando en forma perniciosa sus condiciones laborales (traslados, cambios de horarios, etc.) efectuando evaluaciones negativas o directamente procediendo a su despido (p.60).

En la lectura del caso en estudio se observa claramente indicios de un despido arbitrario. La demandada comenzó a accionar contra el actor, el cual llevaba diez años prestando servicios en la empresa, con una conducta intachable, empero, al momento de observar determinadas actitudes y actividades en el trabajador en su relación con el resto de los trabajadores, se produce el despido.

c-Asociación sindical

El trabajo humano, en una significación común, es toda actividad llevada a cabo por el hombre utilizando sus capacidades con el fin de producir bienes y servicios.

Ahora bien, dicho ejercicio enmarcado en el derecho del trabajo tiene otros parámetros refiriéndose así a una actividad lícita brindada a otro a cambio de una retribución, expresado en el art 4 de la LCT. Dentro de la última acepción, se desarrolla el ejercicio de las libertades sindicales que se desprenden del fallo elegido.

El Dr Lucio A Terraza (2017) hace mención de la clasificación utilizada por e Dr. Jorge Rodríguez Mancini para enmarcar los derechos fundamentales, se tiene así a los “específicos, inespecíficos laborizados [...]e inespecíficos no laborizados”. (p.161-162)

La atención en el fallo en examen está centrada en los dos últimos de dicha clasificación viéndose vulnerados, según la mirada del Ministro Rosetti, los derechos de expresión, opinión y asociación impidiendo el “libre ejercicio de la libertad sindical” (considerando 3). Es en el desenvolvimiento a diario de una relación laboral en donde mencionados derechos se ejercitan enmarcándose en un espacio.

Por su parte define Recalde (2017) a las asociaciones, como “una coalición permanente de trabajadores que se relacionan en forma solidaria y organizada con la finalidad de defender su interés, sin que sea determinante que estén constantemente reunidos” (p.51)

Menciona el autor respecto a las asociaciones la clasificación que realiza Mántaras alcanzándose la clasificación siguiente según categorías:

- a) Individuos no reunidos no organizados (ex trabajadores de una misma empresa o actividad);
- b) individuos reunidos, pero no organizados (la masa);
- c) individuos no reunidos, pero organizados (la asociación sindical) y
- d) individuos reunidos y organizados (una asamblea o una marcha de trabajadores) (p.51)

En el caso en estudio se observa que las actividades llevadas adelante por el actor en un primer momento encuadran en la clasificación referente a individuos reunidos, pero no organizados, logrando iniciar un trabajo a fin de establecer trabajadores convocados y organizados. En el desempeño laboral llevado adelante por el actor, éste advirtió, que los trabajadores no contaban con una estructura interna, asociación sindical, que les permitiera realizar los reclamos ante la empresa, máxime, al observar arbitrariedades en las que ésta incurría.

d-Tutela sindical

El demandante, según se desprende de la observación del fallo, comenzó por medio de acciones a movilizar a sus compañeros atendiendo a las irregularidades que observaba en la empresa, así fue que, petitiona ante esta que se permita la convocatoria para proceder a la elección de un delegado provisorio. La Corte entendió que se omitió ponderar elementos que daban cuenta de la verosimilitud de las aseveraciones del actor.

De la observación del caso, se evidencia que, las condiciones de trabajo comenzaron a verse alteradas cuando la demandada tomo conocimiento de la actividad gremial que el actor desempeñaba ante el colectivo de trabajadores viendo truncado el desenvolvimiento de dicha actividad al ser despedido.

Profundizando en el examen se toma la figura de la tutela sindical de la cual se expresa Balbín (2012) en los siguientes términos:

Es un derecho con que cuentan ciertos trabajadores llamados a cumplir funciones de representación-o similares-, de un grupo de obreros, y que se traduce lisa y llanamente en el goce de la estabilidad en su puesto de trabajo por un cierto período de tiempo, o el poder de protección llamado a enervar cualquier conducta tendiente a extinguir su contrato de trabajo, o bien suspender o modificar alguna de sus condiciones pactadas inicialmente, siempre que no se de alguna causal que justifique, en su caso, proceder de manera contrario al derecho enunciado.(p.67).

V-Postura del autor

Es un fallo trascendental, porque según sea el análisis que se efectuó de las leyes 23592 y 23551 se derivan distintas conclusiones, tal como se observo en las resoluciones de las instancias precedentes. Sin embargo, este decisorio afianza, consolida el amparo que se le brinda a quien expresa los derechos de un determinado colectivo a quien él

representa. Se remarca la importancia particular dado que, el actor, no había llegado a ser electo como tal, previo a su despido, solamente efectuaba tareas en tal sentido.

El artículo 17 de LCT dispone: “por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad” siendo presentado de modo enunciativamente dentro del plexo normativo del fallo en estudio.

Considero que se podría haber resuelto el caso por la aplicación de aquél y en atendiendo a que fue invocado por el actor, permitiendo llegar a una solución pronta del conflicto, observando los principios de economía y celeridad procesal. Comprendió éste que el claro trato discriminatorio al cual se lo expuso, es contemplado en el artículo en mención, vulnerándose también reglas plasmadas en la LCT que encarnan al principio protectorio de rango constitucional.

Retomando lo expuesto por Ahuad (2022), en donde de manera enunciativa expone configuraciones de discriminación a la que puede ser expuesto el trabajador. Estas se reflejan en lo que sufrió el actor, observándose la particularidad que, no había sido electo para llevar adelante dichas funciones.

El fallo a través de la votación recepitó diferentes enfoques a una situación sentando precedente. Por su parte la exegesis del art 17 demuestra una cobertura entrelazada con convenios de la OIT y tratados con jerarquía constitucional que deviene a fortalecer el ejercicio de los mentados derechos fundamentales tales como: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

VI-CONCLUSIÓN

El desarrollo de una actividad gremial puede darse siendo el trabajador electo o, bien como en el caso estudiado, no llegando a serlo. Se hace imprescindible discernir si el despido, al que lo antecede una suspensión injustificada, fue discriminatorio por razones sindicales o no.

La Corte se encontró ante un despido en el que se discute si existieron razones sindicales según la ley 23551 o bien si este se enmarca en los términos de la ley 23592.

En ambos casos al trabajador se le hace necesario “mostrar prima facie que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca” (Considerando 9). Entendió la Corte que no se realizó valoración de la prueba con los estándares establecidos en otros precedentes, fallo “Pellicori”. En tanto el Ministro Rosatti fundamentó su voto explicitando “que... corresponde revocar la sentencia impugnada en cuanto concierne a la interpretación de la ley 23592” (considerando 14)

Misma línea de argumentación se observa, en palabras del autor Maurette (2019), respecto del fallo “Vázquez, Analía y Otro c/Cosméticos Avon S.A s/Juicio Sumarísimo”. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (22/04/2019), donde la Dra. Cañal argumentó su voto con base en la ley 23592, representando a una corriente jurisprudencial, que da la posibilidad de dejar sin efecto despidos de trabajadores que hubieran llevado a cabo conductas o actividades gremiales en su lugar de trabajo, como sucedió en el fallo bajo estudio.

Ahora bien, en la LCT, mencionada por el actor y en la que fundó su pretensión, el legislador estableció claramente principios protectorios a la figura del trabajador por encontrarse este en situación de desigualdad, con menor capacidad de negociación. El artículo 17 de dicho cuerpo normativo, enmarcado en el derecho individual del trabajo, prohíbe la discriminación por razones gremiales, entre otros tipos. El mismo, confirma Ahuad (2022) “contiene una de las tantas manifestaciones dentro de la normativa laboral del denominado principio de no discriminación e igualdad de trato que tiene rango constitucional al encontrarse plasmado en el art 16 de la C.N” (p.59). viniendo a reglamentarlo la ley 23592.

Por lo expuesto la importancia del fallo radica en observar que, ante certezas de haber llevado adelante la actividad gremial sin haber sido consagrado como tal, se reafirma la extensión de la tutela al trabajador en virtud de la normativa anteriormente referenciada.

VII.-LISTADO DE BIBLIOGRAFIA UTILIZADA

DOCTRINA:

- Alchourron, C y Bulygin (1987). *Introducción a la Metodología de la Ciencia Jurídica y Social*. Buenos Aires. Astrea.
- Gacon Abellan, M y Garcia Figueroa A. (2003). *Interpretación y Argumentación Jurídica*. El Salvador: Consejo Nacional de la Judicatura, Escuela de Capacitación Judicial
- Gatti, A E (2015) *Manual Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Euro Editores S.R.L
- Grisolia, J A y Ahud E (2022) *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. Buenos Aires: Estudio
- Madrid, F, J C (2007) *Tratado Práctico del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires La Ley
- Recalde, M (2017) *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires EDUMAPAZ

JURISPRUDENCIA:

- Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido Corte Suprema de Justicia de la Nación (10/06/2021) Recuperado de: <https://www.cij.gov.ar/nota-38505-Resoluci-n-de-la-Corte-Suprema-de-Justicia-de-la-Naci-n-en-causa-CSJ-754-2016-RH1--Caminos--Graciela-Edith-c--Colegio-e-Instituto-Nuestra-Sen--ora-de-Loreto-s--despido-.html>
- Ledesma, Florencia c/ Citrus Batalla S.A s/sumarísimo Corte Suprema de Justicia de la Nación (09/09/2014) Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=714571&cache=1628509828009>
- Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo Corte Suprema de Justicia de la Nación (15/11/2021) Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/consultaSumarios/buscarSumariosFallo.html?idSumario=443>
- Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A s/ amparo sindical. Corte Suprema de Justicia de la Nación

(04/09/2018) Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS.P.html?idDocumento=7473432&cache=1668279355577>

LEGISLACIÓN:

-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación N° 87 [09/07/1948]

Organización Internacional del Trabajo [OIT] [1948] San Francisco.

-Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva N° 98 [08/06/1949]

Organización internacional del trabajo [OIT] [1949] Ginebra

-Ley N° 20744 [1974] ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación. (B.O 27/09/74)

-Ley N° 23551 [1988] Ley Asociaciones Sindicales. Honorable Congreso de la Nación (B.O 23/03/1988)

-Ley N°23592 [1988] Ley de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales. Honorable Congreso de la Nación. (B.O 05/09/88).

-Ley N° 24430 [1994] Constitución Nacional. Honorable Congreso de la Nación (B.O 10/01/95)

OTRA:

-Maurette, Eugenio.J (05/09/2019) ¿Hasta dónde rige la garantía de estabilidad gremial? Recuperado de <https://abogados.com.ar/hasta-donde-rige-la-garantia-de-estabilidad-gremial/24236>

-RAE. Real Academia Española (14/10/2022). Recuperado de <https://die.rae.es>

-Secretaria de Jurisprudencia CSJN (21/10/2022) Nota de jurisprudencia. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sj/suplementos.do?method=ver&data=notas16>

-Terrasa L A (2017) Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200157

