



EL DERECHO A HUELGA

EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA EN NUESTRO SISTEMA LEGISLATIVO

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: Fernando Sebastián Ferreyra

Legajo: VABG46584

D.N.I: 30538347

Año: 2021

Autos: “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN).

Fecha: 07 de junio de 2016

I-Introducción

El derecho a huelga concedido como un derecho social y un instrumento fundamental para los trabajadores en su lucha para proteger sus intereses, se ha visto condicionado en cada etapa del desarrollo de una sociedad cada vez más capitalista como así también por los propios gobiernos a lo largo de la historia.

En nuestro país se debe destacar la reforma constitucional del año 1957 que es clave y fundamental para los derechos sociales, donde se incorpora el art. 14 bis¹, a la Constitución Nacional (en adelante, CN) y se garantiza de manera directa el derecho a huelga de los gremios.

Al puntualizarmás sobre el tema debemos remarcar la libertad sindical que tiene sustento en el Convenio 87² de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) y en el art. 14 bis de la CN, que comprenden el aspecto tanto individual como el colectivo, da lugar a laposibilidad de afiliarse, postularse, como de elegir sus representantes, entre otras cosas.

En relación a las normativas mencionadas, en el año 1988 se promulga la Ley 23.592³ conocida como ley antidiscriminatoria, la cual establece que los actos discriminatorios son un delito y se basa en el art.16⁴ de la CN, esta determina qué; comete un acto discriminatorio quien restrinja o menoscabe las bases igualitarias expresas en dicha CN, resultando apropiada su aplicación cuando se niega algún derecho legítimo.

Considera, además, que particularmente “los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”; dicho trato igualitario debe ser contemplado para las personas individuales y colectivas.

¹ Constitución Nacional Argentina – año 1994(art.14bis).

² Convenio N°87 (Convenio Sindical y Protección del derecho de sindicación) – año 1948.

³ Congreso de la Nación Argentina (1998) Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales – Ley N°23.592.

⁴ Constitución Nacional Argentina – año 1994(art.16).

Respectivamente, el fallo “**Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo**”⁵. Refiere: La empresa Correo Oficial de la República Argentina despide a Orellano acusándolo de haber participado en la convocatoria y realización de medidas de fuerza (reuniones en el lugar de trabajo durante la jornada laboral para discutir la obtención de mejores salarios), el criterio de la patronal fue que consideraba ilegítimas estas medidas porque no tenían el aval de los sindicatos que representaban al personal. Orellano solicitó que se declarara inválido el despido por ser discriminatorio.

Al observar el caso, se identifica un problema de relevancia normativa, ya que la controversia se presenta en determinar la norma aplicable al caso, si al momento de resolver debe ponderarse el derecho a huelga establecido por el art. 14 bis de la CN, a las normas establecidas por la Ley N° 23551⁶, en cuanto a los requisitos necesarios que dan legitimidad para llevar adelante una medida de acción como la huelga.

Respecto a este tipo de problema los autores Moreso y Vilajosana (2004), argumentan que cuando en un sistema normativo existen dos normas aplicables, pero antinomias, es decir que no pueden ser aplicadas al mismo tiempo para dilucidar ese conflicto, se debe utilizar el “criterio de resolución de antinomias”, siendo este referente a los principios y su aplicación a casos concretos. En otras palabras, se debe resolver aplicando determinados principios de acuerdo al peso de la argumentación particular de la situación fáctica en discusión.

Así, la relevancia del fallo presenta su mayor punto de importancia al remarcar que para hacer efectivo el goce de todos los derechos reconocidos constitucionalmente es necesario reunir las formalidades establecidas por la ley.

Al emitir el fallo la C.S.J.N tiene en cuenta quien o quienes son los sujetos habilitados para llevar las medidas de fuerza. Sin dejar de lado lo establecido, se desprende de la decisión que no resolvió el tema de la discriminación como exigible en el caso.

Desde este punto de partida hare un repaso sobre la plataforma fáctica del caso, la historia procesal atravesada, así como también la resolución que el tribunal adopto junto a la *ratio decidendi* identificada en la sentencia. Luego, formulare un contexto legislativo, doctrinario y jurisprudencial en el cual se encuentra anclada la temática del resolutorio,

⁵ C.S.J.N. “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” 07/06/2016.

⁶ Honorable Congreso De La Nación Argentina (1988) Asociaciones Sindicales – Ley N°23551

para finalmente dar cuenta de mi posición y derivar en una conclusión.

II-Plataforma fáctica, historia procesal y resolución

A partir del pedido de Orellano, que solicita su reincorporación y un resarcimiento económico a raíz del daño moral causado y los salarios caídos en consecuencia de su despido. Este alega que en su desafectación fue víctima de despido por su condición de representante de los trabajadores y de un trato discriminatorio prohibido por ley. Concretamente interpone la demanda contra la empresa correo oficial de la República Argentina S.A, y ampara su fundamento en ley.

Ante esa situación la empresa lo despide y argumenta que dio por concluida de manera justa la relación laboral, considerando que presidió la convocatoria sin formar parte de un sindicato que avale su representación hacia un sector de trabajadores. Por cuanto, la medida de fuerza debe considerarse ilegítima ya que el accionar del trabajador no se ajustó a los requisitos establecidos en la ley de rito para dar legalidad al acto. Según el fallo, “esas medidas fueron celebradas, en un lapso de dos semanas, de sucesivas reuniones en el lugar de trabajo y durante la jornada habitual”, que estas mismas trajeron o afectaron “gravemente el desarrollo normal de la labor en su centro operativo de Monte Grande” lo cual se convirtió “en demora, retardo y retención en las imposiciones postales de todo tipo confiadas por nuestros clientes” y con ello también a comprometerse más de 600000 piezas postales.

En relación a la acción incoada, el juez de primera instancia, (Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 72), comprendió que le asistía al actor la razón e hizo lugar a la demanda pertinente, y que existió una motivación antisindical y discriminatoria. La Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala 1, confirmó la sentencia de primera instancia, con voto de los jueces Gabriela Vázquez y Julio Villela, adhiriendo a lo dictaminado por el tribunal a quo.

En consecuencia, la empresa Correo Argentino S.A eleva el recurso de queja ante La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en adelante C.S.J.N, y en cuyo decisorio el Alto Cuerpo deja sin efecto la sentencia emanada de la Cámara de Apelación.

La C.S.J.N concluyó que el ejercicio del derecho de huelga protegido constitucionalmente es legítimo si el sujeto que la dispone está inscripto en el registro

pertinente y cumple las formalidades establecidas por las prescripciones legales vigentes.

III-La ratio decidendi de la sentencia

En este fallo la C.S.J.N, por unanimidad en los votos de los Jueces Lorenzetti, Highton de Nolasco y Maqueda, dictamino: que solo los gremios tienen el derecho de promover huelgas y que los grupos informales de trabajadores no pueden promover medidas de fuerza, teniendo en consideración que este tomo como base el art.14 bis de CN (este centra su atención en el trabajador en su primer párrafo , manifestando que la ley debe resguardarnos una serie de derechos, entre estos, “la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial” y en su segundo párrafo del artículo referido dispone que “queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga”). En relación a ello las normas internacionales sobre derechos humanos solamente le reconocen el derecho de declarar una huelga a los sindicatos, es decir, a las organizaciones formales de trabajo.

Es así que revoca lo sentenciado por la Cámara Nacional De Apelación Del Trabajo y el Tribunal de Primera Instancia que se remitieron a lo establecido en las siguientes normativas: expreso que en nuestro derecho positivo, el art.5 inc. d) de la Ley 23.551 de asociación sindicales “incluye como derecho de todas las asociaciones sindicales , el derecho de huelga y de “ adoptar demás medidas de acción sindical” y el art. 31 al describir los “ derechos exclusivos” de los sindicatos con personería gremial no menciona el derecho de huelga, por tanto no podrá entenderse que las medidas de acción directa son exclusivas de las asociaciones con personería gremial” y sentenció a la empresa a reinstalarlo en su puesto y a pagarle los salarios caídos desde el cese hasta la efectiva reincorporación como también un resarcimiento por daño moral.

Orellano reclamó la nulidad de la medida y se amparó en la ley, conocida como “Ley Antidiscriminatoria”, debido a que consideró que su despido era en represalia a su participación en actividades gremiales. Es aquí donde la C.S.J.N tendría que haber resuelto el conflicto por el despido discriminatorio por actividad sindical, pero lo hicieron

basándose en el artículo 14 bis de la CN y normas internacionales.

IV-antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

El art. 14 bis de la CN reconoce los derechos y busca remediar las desigualdades sociales estableciendo garantías mínimas para el trabajo, al respecto refiere “...el trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes...” (CN art. 14 bis, 1º párr.)⁷. Entre otros enumera los derechos sindicales;

- a) Derecho a la organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.
- b) Derecho de los sindicatos (o de los gremios) a concertar convenios colectivos de trabajo, a recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga.
- c) Protección especial a los representantes gremiales para el ejercicio de su gestión, en especial las relacionadas con la estabilidad en su empleo.

Si bien la C.S.J.N reconoce ciertos derechos como los mencionados, es necesario cumplir con determinados requisitos para hacer goce efectivo de los mismos.

Al respecto de los sindicatos a través de sus representantes, poseen la facultad de llevar adelante medidas de acción tales como;”... a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;(...) e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.” (Ley 23.551, art. 23)⁸.

No obstante, para ejercer esa representación, es necesario que el trabajador cumpla con determinadas exigencias, entre ellas:

Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existieren circunstancias atendibles que lo justificaran. (Ley 23.551, art. 41, inc. A).

⁷ Constitución Nacional Argentina – año 1994(art.14 bis).

⁸ Congreso de la Nación Argentina (1988) Asociaciones Sindicales – Ley N°23. 551.

En el ámbito internacional el Convenio 87⁹ de la OIT, protege la libertad de los trabajadores y empleadores, sin distinción alguna, a organizarse para fomentar y defender sus intereses. También reconoce que los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a ellas, para defender sus intereses, es decir, formar y ser parte de sindicatos, sin autorización previa con la única condición de que los afiliados observen y respeten los estatutos de la organización sindical. (OIT, convenio 87, año 1948).

En cuanto a la titularidad y legitimidad, conforme a nuestro texto constitucional, esta exige que la huelga debe ser decretada o convocada por la asociación sindical con personería gremial concertada por un grupo indeterminado de trabajadores. Y aquí es donde siguiendo el pensamiento doctrinario de Bidart Campos¹⁰ y donde se le da un vocablo amplio a la palabra gremios.

Este autor, señala que la afirmación de la huelga como derecho gremial apunta a dos cosas: a que su naturaleza responda a lo que se llama conflictos “colectivos” —es decir, no individuales— de trabajo; y a que el sujeto activo de la huelga no sea un trabajador aislado sino muchos concertados, o acaso un “gremio”, con lo que se vuelve a la pregunta en torno al significado de este concepto.

Relacionado al pensamiento doctrinario de (Galindez ,2019), sostiene que; “...Se esbozan posturas en torno a la inconstitucionalidad del modelo sindical vigente en cuanto contiene normas específicas que sustentan con firmeza la unidad sindical y pareciera con ello atentar contra la convencionalizada libertad sindical”.

En tal sentido, se deja sentado que el sindicato con personería gremial es quien detenta la representatividad colectiva de los trabajadores.

Al respecto la Corte se remite a la jurisprudencia establecida por la causa **“ROSSI, ADRIANA MARÍA C/ ESTADO NACIONAL-ARMADA ARGENTINA S/ SUMARÍSIMO”**¹¹, 9 de diciembre de 2009.

A raíz de estos precedentes vemos como ciertas normas son avasalladas por el solo hecho de estar en contra de ciertos principios – organización sindical libre y democrática, principio que encontramos en el art. 14 bis de la CN¹² y también en diversos tratados de

⁹ Convenio N°87 (Convenio Sindical y Protección del derecho de sindicación) – año 1948.

¹⁰ Bidart Campos, “Tratados elemental del derecho constitucional argentino” (1989).

¹¹ “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional-Armada Argentina s/sumarísimo”-CSJN-09/12/2009

¹² Constitución Nacional Argentina – año 1994(art.14bis).

derecho internacional- declarando la inconstitucionalidad de las mismas, como la Ley N° 23551 art.52¹³. Limitando a los representantes gremiales de los sindicatos con personería gremial, la posibilidad de llevar a cabo este tipo de medidas, excluyendo por ejemplo a los delegados de las entidades de primer grado que son simples asociaciones inscriptas.

La sentencia del máximo tribunal deja sin efecto lo resuelto por la Cámara de Apelación del Trabajo, quien se valió de estas sentencias para argumentar la postura de Orellano, sentando así el alto cuerpo su postura, que solo el derecho a huelga pertenece a las asociaciones profesional y no así a un individuo o grupo de trabajadores como lo refería esta.

Otro antecedente del que se valió la C.S.J.N respecto a quién es el poseedor de la titularidad del derecho a huelga lo encontramos en el fallo **“FONT, JAIME Y OTROS c/ SRI CARNICERIAS ESTANCIAS GALLI”**¹⁴, 15 de octubre de 1962, en el que se sentó la doctrina de quien detenta la personería gremial (Ley 23.551, art. 31, inc. a y art. 52)¹⁵. Esto de alguna manera obliga al trabajador a someterse a las decisiones y posturas adoptadas por el sindicato con mayor representación, aun cuando no objetivamente no defienda sus intereses particulares.

En el marco de la jurisprudencia y tomando más precisamente los fallos que cito la C.S.J.N en la causa, **“Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad”**¹⁶, del 18 de junio de 2013; y la de **“Adriana María Rossi c. Estado”**.

“...Si bien es cierto que el derecho de huelga puede ser invocado y ejercido por los gremios, aunque no medie ley reglamentaria del Congreso a su respecto, también lo es que la misma posibilidad debe reconocerse a la potestad del Estado destinada a tutelar los intereses, públicos o privados, susceptibles de ser afectados por el uso abusivo o ilícito de aquel derecho...”

Por tanto, el principio de que no hay derechos absolutos, sino que todos ellos tienen límites más allá si se encuentran reglamentados, entonces la C.S.J.N estableció que la titularidad del derecho a huelga pertenece a los gremios y/o a las asociaciones sindicales, que además para ejercer el derecho de ejercicio deben como único requisito la simple inscripción a un registro especial y no así a un grupo de trabajadores como se mencionó ut supra.

¹³ Congreso de la Nación Argentina (1988) Asociaciones Sindicales – Ley N°23. 551.

¹⁴“Font, Jaime y otros c/ SRI Carnicerías Estancias Galli” 15/10/1962.

¹⁵ Congreso de la Nación Argentina (1988) Asociaciones Sindicales – Ley N°23. 551.

¹⁶ “Asociación Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales.” –

V -La postura del autor

Cabe mencionar y no dejar de lado que la controversia jurídica encuentra un claro punto de conflicto en la interpretación que se le da a los términos gremios y huelga, como así también zanjar la discusión de quienes están facultados para realizarla y llevarla a cabo. Podemos observar como la C.S.J.N, tuvo que resolver si el derecho a huelga recae en cabeza de los gremios y/o asociaciones sindicales inscriptas o en los trabajadores por su excelencia.

Como crítica al análisis efectuado se debería remarcar como una omisión importante que no fue evaluada, estudiada y tampoco resuelta lo relativo a la discriminación. Allí la corte debió pronunciarse y no lo hizo, por lo que las facultades discrecionales de C.S.J.N ni siquiera llegan a omitir el punto aquí en disputa como exigía el mismo caso en su comienzo. Como así tampoco si era correcto el argumento de Orellano respecto a su despido, (¿pronunciamiento que se dejó de lado, o fue olvidado?).

Analizando lo resuelto por la C.S.J.N y considerando que el despido hacia el actor fue legítimo, legal y que concluyó en la revocación de la sentencia de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo puede extraerse una interesante doctrina judicial.

La C.S.J.N al examinar la palabra “gremios” fundamentó que no se le pudo designar otra comprensión, tanto como en los textos constitucionales, como en los tratados internacionales y poner está denominación en cabeza de las organizaciones y/o asociaciones gremiales que cumplen con todos los recaudos necesarios allí comprendidos y no así a cualquier grupo informal de trabajadores. Por lo que no resulta lógico que una norma otorgue de forma indistinta la titularidad de uno de los derechos más importantes de los trabajadores en el ámbito colectivo, tanto a los gremios como a simples grupos o personas que dicen ser titulares de ellos y no cumplen con los recaudos exigidos.

El art.14 bis¹⁷ hace hincapié en que las organizaciones profesionales se organicen con arreglos de los principios de libertad sindical y democracia interna para poder representar a los trabajadores en el aspecto colectivo. Pues cada uno tiene un derecho subjetivo e individual de adherirse a una huelga, que es decidida por un grupo de trabajadores y que la hace un acto colectivo.

Pero no olvidemos que este aspecto colectivo condiciona al individual, porque el derecho adherir existe si la huelga es convocada y legítima.

¹⁷ Constitución Nacional Argentina – año 1994(art.14 bis).

Remarcando el art. 14 bis¹⁸ de la C.N, que reconoce al trabajador el derecho a la “...organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...” (CN art. 14 bis, 1° párr.), pero también que el derecho a huelga es garantizado para los gremios “...queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga...”. (CN art. 14 bis, 2° párr.).

Entonces la C.S.J.N, funda su argumento en que la simple inscripción a un registro pretende garantizar la libertad sindical y democracia interna, entonces no se le puede dar a la palabra “gremios” un “alcance mayor al indicado que la haga comprensiva de cualquier grupo informal de trabajadores”.

Siguiendo a la C.S.J.N sobre la libertad sindical, que se basó en la doctrina de la OIT a partir del convenio 87¹⁹, libertad sindical y la protección del derecho de sindicación “...contemplan el derecho de declarar una huelga como derecho que le corresponde a la asociación profesional de trabajadores...”. Podemos deducir que solo los gremios o/y asociaciones gremiales y no obstante, los trabajadores o grupos informales de estos, son los que tienen el derecho a declarar una huelga como sus medidas de acción directa.

La Ley 23551²⁰, sienta sus bases sobre la tutela de la libertad sindical a través de todas las normas, más precisamente, sobre las referidas a las organizaciones y a las acciones de las asociaciones sindicales. La C.S.J.N señaló que dicha ley regula a las asociaciones gremiales a través de las cuales defienden los intereses de los trabajadores. Estas normas son las que le dan al sindicato la personería suficiente, indicando que es el sujeto habilitado para llevar a cabo las negociaciones colectivas, dichas normas se encuentran en el art. 31²¹ inc. a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; y c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social. De aquí surge que para defender los intereses colectivos del trabajador a través de la huelga, son ellos los únicos legitimados.

Entiende además el autor sobre la ley que regula la asociación gremial, que la misma tiene un claro objeto, siendo este garantizar y promover la participación del trabajador en

¹⁸Constitución Nacional Argentina – año 1994(art.14 bis).

¹⁹ Convenio N°87 (Convenio Sindical y Protección del derecho de sindicación) – año 1948.

²⁰Congreso de la Nación Argentina (1988) Asociaciones Sindicales – Ley N°23. 551.

²¹ Congreso de la Nación Argentina (1988) Asociaciones Sindicales – Ley N°23. 551 art N°31.

todas sus funciones. Por ende, este derecho no solo garantiza la participación sino que permite conocer y ejercer cierto control a los actos llevados a cabo en ocasión de sus funciones.

A tal objeto bajo la premisa de encontrar antecedentes jurisprudenciales, el Alto Tribunal señaló que la interpretación efectuada de los textos constitucionales e internacionales en juego guarda coherencia con sus decisiones anteriores en materia de libertad sindical (casos “Asociación Trabajadores del Estado” y “Rossi”); de modo que la doctrina constitucional enunciada implica que en lo que atañe al derecho de adoptar medidas de acción directa, los sindicatos no pueden ser discriminados en razón de su grado de representatividad. Es decir, que tienen derecho a declarar una huelga tanto los sindicatos que gozan de la personería gremial como las asociaciones sindicales simplemente inscriptas.

Para concluir el autor adhiere al decisorio de C.S.J.N, pues entiende por todo lo mencionado que la sentencia se adjunta a derecho y que realiza una interpretación correcta de la normativa aplicable al caso concreto.

VI-Conclusión final

Aquí se observa que la cuestión de fondo es resuelta por el Alto Tribunal de Justicia, quien evaluó las características del derecho a huelga y quiénes son las personas legitimadas a ejercerlo, teniendo como base los textos constitucionales y supranacionales que consagran a este derecho tan apreciable por los trabajadores.

Es así que, para concluir, debemos considerar que más allá del reclamo antidiscriminatorio efectuado por el trabajador, el punto de inflexión que tuvo presente el Tribunal para determinar la legitimidad del despido, fue tener en cuenta la ilegitimidad de la medida de fuerza promovida y la participación en la convocatoria por parte de Orellano que no contaba con el aval de ninguno de los sindicatos que representaban al personal.

Así mismo debe tenerse en cuenta que en la notificación efectuada por Correo Argentino, el empleado fue debidamente comunicado del motivo por el cual cesaba el vínculo laboral, aclarando que el reclamo se extendió por el lapso de dos semanas y ello afectó gravemente el desarrollo normal de la labor y por ello se vieron damnificadas un gran número de clientes debido a la demora, retardo y retención en las imposiciones postales.

En relación a ello, se concluye que la huelga es un acto colectivo mediante la cual los trabajadores pueden llevar adelante negociaciones, tutelar sus intereses y celebrar actos de convenios colectivos. Pero a la vez se debe remarcar que este derecho tiene sus propias limitaciones y Orellano actuó fuera de estas, por ello es que el reclamo de nulidad y la solicitud de ampararse en la ley antidiscriminatoria no fue tenida en cuenta por la Corte para la sentencia final, quedando así zanjada la controversia en cuestión.

VII-Bibliografía

Legislación

Editorial Imp. De La Nación Argentina. (2010). Constitución de la Nación Argentina (1868). Editorial Kessinger.

Bonet, J. (2007). Mundialización y Régimen Jurídico Internacional del Trabajo: La Organización Internacional del Trabajo Como Referente Político-Jurídico Universal. Universidad de Barcelona Departamento de Derecho.

Lopez, G. (2000). Derecho de Las asociaciones sindicales - Ley 23551. La Ley.

Honorable Congreso de la Nación (1988) Ley Actos Discriminatorios - Ley 23.592.

Doctrina

Bidart Campos,” Tratados elemental del derecho constitucional argentino”. Buenos Aires, Editorial, 1989 p.520.

Galindez Lorenzo Vicente (s/f). LA NECESIDAD DE LA REFORMA DEL MODELO SINDICAL ARGENTINO. Revista-ideides.com. Recuperado el 3 de enero de 2019 de <http://revista-ideides.com/la-necesidad-de-la-reforma-del-modelo-sindical-argentino;>

Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). Introducción a la Teoría del Derecho. Juristas Universales, 4 vols., Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A., Cátedra Garrigues de Derecho global de la Universidad de Navarra, Madrid 2004.

Jurisprudencia

Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad, (Corte Suprema de Justicia de la Nación 2013) Sentencia Id SAIJ: FA13000083 [FAYT, PETRACCHI, MAQUEDA, ZAFFARONI]

Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional Armada Argentina s/ sumarísimo, (Corte Suprema De Justicia de la Nación 2009). -. Sentencia: 332:2715 [RICARDO LUIS LORENZETTI, ELENA I. HIGHTON DE NOLASCO, CARLOS S. FAYT, ENRIQUE SANTIAGO PETRACCHI, JUAN CARLOS MAQUEDA, E. RAÚL ZAFFARONI (VOTO CONJUNTO), CARMEN M. ARGIBAY (SU VOTO)]

Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo, (Corte Suprema De Justicia de la Nación 2016). Sentencia Id SAIJ: FA16000089 [LORENZETTI - HIGHTON DE NOLASCO - MAQUEDA]

FONT, Jaime Andrés y Otros c/Carnicerías ESTANCIAS GALLI S. R.L. s/ despido, (Corte Suprema De Justicia de la Nación 1962). -"CSJN, Fallos, 254:56. [BENJAMIN VILLEGAS BASAVILBASO ARISTOBULO D. ARAOZ DE LAMADRID – PEDRO ABERASTURY – RICARDO COLOMBRES – ESTEBAN DIAZ JOSE F. BIDAU]