



El Problema de Relevancia en el Derecho Laboral y La Jurisprudencia
como brújula orientadora

Nombre: Carrizo, Gustavo Exequiel.

D.N.I: 39014533.

Legajo: VABG81680.

Carrera: Abogacía.

Modalidad: Educación Distribuida.

Tema: Modelo de Caso – Derechos Laborales Fundamentales.

Módulo 4: Documento Final.

Fallo: “Romero, Jonathan Iván c/ Ministerio de Educación y Deportes de la Nación s/ juicio sumarísimo”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Profesor: Ferrer Guillamondegui Ramón Agustín.

Sumario.

1. Introducción. 2. Premisa fáctica e historia procesal y decisión del tribunal. 3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. 4. Análisis y comentarios. 4.1. Análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. 4.1.1. Libertad Sindical. 4.1.2. Fuentes del Derecho Laboral. 4.1.3. Régimen de Contratación del Empleado Público. 4.1.4. Jurisprudencia. 4.1.5. Fuentes No Enumeradas del Derecho Laboral. 4.2. Comentarios del Autor. 5. Conclusión. 6. Referencias. 6.1. Doctrina. 6.2. Jurisprudencia. 6.3. Legislación.

1. Introducción.

En esta nota fallo se analizará la sentencia “Romero, Jonathan Iván c/ Ministerio de Educación y Deportes de la Nación s/ juicio sumarísimo” con fecha de sentencia 21 de octubre de 2021 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN, 344:3057, 2021.), donde el litigio se origina debido al cese del contrato de locación de servicios en el Ministerio de Educación y Deportes del Sr. Romero, Jonathan Iván. Como consecuencia el mismo promovió acción sumarísima en contra del Estado Nacional ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 29, para que se declare la nulidad del despido.

El caso seleccionado encuentra gran pertinencia en la temática de los derechos fundamentales laborales, ya que en el mismo se debaten grandes tópicos de esta rama. Por un lado, encontramos los Derechos Gremiales que nacen en la etapa del Constitucionalismo social de manera primigenia en la constitución 1949, siendo finalmente reconocidos en la actual Constitución Nacional en el art. 14 bis (Const., 1994, art. 14 bis). Por otro lado, tenemos los Derechos de Protección contra el despido arbitrario y Estabilidad del Empleado Público, de igual nacimiento que los anteriores pero reconocidos en el art. 14 bis párrafo primero (Const., 1994 art. 14 bis).

Además, se encuentra particular relevancia en la práctica jurídica y social debido a que se dirime una cuestión de fondo, que se centra en un punto oscuro del derecho debido a que todas las leyes traídas a colación encuentran su fundamento en la Constitución Nacional, por ende, tienen una jerarquía equivalente, no viéndose subordinadas unas a otras sino coexistiendo en un plano de igualdad. Por último, el tratamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sienta un verdadero precedente.

El problema jurídico que acarrea este litigio es de relevancia. Moreso y Vilajosana (2004), disponen que dicho problema se conciba como un problema de la determinación de la norma que se debe aplicar al caso. Una norma es aplicable a un caso determinado cuando una norma diferente que también pertenece al sistema, obliga y/o autoriza a los jueces a tomar una determinada decisión basándose en dicha norma. Esto es así, ya que la Corte Suprema de Justicia de la Nación determina que, si bien la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976) es la ley reguladora del contrato de trabajo por excelencia, en este caso corresponde aplicar la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional (Ley 25.164, 1999) debido a que el trabajador fue contratado bajo dicha modalidad, en la cual se establece que la relación laboral es por tiempo determinado. Asimismo, dispone que el despido no estuvo motivado por la actividad sindical del actor, amén de que haya sido de manera posterior a que este fuera designado como “Delegado Titular Consejero Gremial de Capacitación”.

Por último, para la confección de esta nota a fallo se dispondrán los hechos, la historia procesal y los argumentos que expuso el tribunal para hacer lugar al recurso extraordinario presentado por el Estado Nacional.

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

La premisa fáctica del litigio comienza con el despido del Sr. Romero (actor) quien ingresa a trabajar en el año 2014 en el Ministerio de Educación y es despedido cuando fue designado como Delegado Titular Consejero Gremial de Capacitación por su militancia activa -para representar a A.T.E. en la Comisión Consultiva del Sistema Nacional de Capacitación- en el año 2017. Ante esto, el actor promueve acción sumarísima en contra del Estado Nacional ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 29, para que se declare que la conducta de la demanda fue una práctica desleal, que se la sancione con multa y se ordene el cese de actos discriminatorios que dieron lugar al despido en los términos de la Ley 23.551 (Ley 23.551, 1988) de asociaciones sindicales y Ley 23.592 (Ley 23.592, 1988). Por último, alega que se encuentra en condiciones de que se lo indemnice por daños y perjuicios padecidos.

El Estado Nacional como sujeto pasivo contesta la demanda sosteniendo que el actor había sido contratado en los términos del art. 9 de la ley 25.164 (Ley 25.164, 1999,

art. 9) de regulación de Empleo Público Nacional, por tiempo determinado hasta el 28 de febrero de 2017. Además, agrega que el actor carecía de la representación gremial invocada, ya que su designación fue derivada de una comisión consultiva y no por un órgano paritario.

En primera Instancia el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 29 rechaza la demanda, expresando que la relación laboral tenía una naturaleza de contrato a tiempo determinado por ende fenecía por el solo paso del tiempo (Ley 25.164, 1999, art. 9). Aduce que la mera designación por parte de una entidad gremial no constituía motivo suficiente para ser acreedor de una tutela gremial y, por último, que no se tenía por probada la discriminación a la cual el actor invocaba como consecuencia de su despido.

Contra la decisión del Juzgado de Primera Instancia, el actor se presenta ante la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo con el fin de que se apele dicha sentencia. La Cámara Nacional de Apelaciones decide revocar la decisión anterior y hacer lugar a las pretensiones presentadas por el actor, alegando que la designación de este constituía un cargo que requería representación gremial. Sostiene que el procedimiento para su despido debería haberse ajustado al art. 52 de la ley (Ley 23.551, 1988). Para finalizar, considera que la prueba presentada en autos era suficiente para demostrar el activismo gremial del mismo y dispone la reinstalación del actor a su puesto laboral en las mismas condiciones en que se encontraba antes del despido, una indemnización por daño moral y los salarios caídos.

Contra este último pronunciamiento, el Estado Nacional interpuso el recurso extraordinario federal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN de ahora en adelante), alegando la omisión de la normativa de empleo público como base fundamental en la relación laboral entre los pretensores y por las consideraciones hechas respecto a la representación gremial del actor, aduciendo que la sentencia del *a quo* es completamente arbitraria por la ausencia de material probatorio sobre la existencia de discriminación. Por esto, la CSJN determina hacer lugar a la queja, declarar admisible el recurso extraordinario y revocar la sentencia apelada por los motivos que se dispondrán a continuación.

3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia.

La CSJN decide de manera mayoritaria admitir el presente recurso debido a que se encuentra una disidencia de dos Dres. de la Corte. Antes de abordar esta cuestión se debe analizar sobre si la CSJN, en su mayoría, resuelve el problema jurídico de relevancia debido a que dictamina a través de la Ley 25.164 (Ley 25.164, 1999, art. 9) de regulación de Empleo Público Nacional, ya que el actor había sido contratado a través de una contratación de locación de servicios, el cual tiene una naturaleza de tiempo determinado y fenece por el simple paso del tiempo sin necesidad de intervención administrativa. Es decir, el paso del tiempo no transmuta los términos de contratación a plazo indeterminado porque eso desvirtuaría el régimen jurídico del empleado público.

Asimismo, consideran “Jasso, Ramón Enrique y Fragueiro, José María s/amparo” (CSJN, 310:1390, 1987) en el cual se dispone que la administración pública tiene la posibilidad de contratar por tiempo determinado y ello implica que el vínculo se extingue de manera automática por el mero vencimiento del término que se ha convenido. En igual sentido se apoyan en “Gil, Carlos Rafael c/ UTN. s/ nulidad de acto adm., indemniz, daños y perjuicios, etc.” (CSJN, 312:245, 1989) para dictaminar que el mero transcurso del tiempo no puede desordenar de por sí la situación del empleado que ingresa como agente transitorio, ya que desvirtuaría todo el régimen jurídico básico de la función pública.

Partiendo de esto, la Cámara debería haberse cuestionado si la tutela gremial por sí misma podría modificar la naturaleza de la relación contractual. Por el contrario, se limitó a sostener que la tutela por sí misma podía exceder el lapso de la relación. Respecto a los motivos discriminatorios, el tribunal a quo evalúa solo al verse probado el activismo gremial del actor que determinaba también la nulidad de la acción rescisoria, a lo cual los jueces indicaron que no era suficiente que existiera dicha calidad en el actor, sino que también debería haberse probado que fue consecuencia principal del despido y evaluar si el empleador había podido acreditar un móvil distinto para considerarse discriminatorio.

La CSJN sostiene que para considerar que acaece un despido a través de un acto discriminatorio por razones sindicales, se deben acreditar hechos que a prima facie de ser valorados, deben ser idóneos para inducir su existencia. En cuyo caso le corresponderá al demandado probar si ocurrió o no el supuesto acto discriminatorio, según “Varella” (CSJN, 341:1106, 2018) y “Pellicori” (CSJN, 334:1387, 2011). En otras palabras, no

basta con que haya existido activismo sindical para acreditar que el despido obedece a motivos discriminatorios, es necesario evaluar si dicha actividad es la razón por la cual se dio por acabado el vínculo y, además, considerar si el empleador logra acreditar que la extinción responde a una cuestión ajena a la discriminación, cuestión que no fue valorada por la Cámara.

La presunción del tribunal *a quo* sobre la existencia de discriminación por el simple activismo gremial del actor sin haberse demostrado una animosidad, en segundo término las decisiones judiciales deben basarse en precedentes los cuales la sociedad y las partes tienen por ciertos y actúan en consecuencia, además tener en cuenta las consecuencias fácticas de la sentencias ya que una decisión de tal ímpetu desvirtuaría el sistema de contratación del empleo público y los contratos a tiempo determinado.

Por último, se encuentra la disidencia del Dr. Rosatti y el Dr. Maqueda, quienes consideran que se debe negar el recurso extraordinario fundados en una cuestión netamente procesal, no expidiéndose sobre la cuestión de fondo, en base al art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (Ley 17.454, 1981, art. 280).

4. Análisis y comentarios.

4.1. Análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

4.1.1. Libertad Sindical.

Este fallo tiene varios conceptos nucleares que deben ser definidos. El primero de ellos es la libertad sindical. La última reforma constitucional de 1994, incorpora el art. Art. 14 bis de la CN. Este introduce la libertad y derecho sindical que poseen los trabajadores en defensa de éstos y la misma no puede ser restringida, salvo en casos que sean excepcionales (Gasquet, 2019). Ello es una consecuencia de la revolución industrial, que da origen al constitucionalismo social luego de un proceso lento y tardío (Gatti, 2015).

En un sentido amplio, se reconoce a la libertad sindical con base en la legitimación de la acción sindical. En otras palabras, se define como la posibilidad que poseen los trabajadores y los sindicatos para que éstos actúen de manera libre en relaciones económicas de los grupos que integran. Una sociedad democrática es aquella que respeta los derechos y garantías de las personas. Para ello, el gobierno debe

comprometerse para determinar soluciones y medios a fin de que estos derechos no sean ultrajados (Mansueti, 2010).

4.1.2. Fuentes del Derecho Laboral.

Ahora bien, dentro de la clasificación de las fuentes del derecho laboral podemos encontrar los estatus especiales o profesionales, que son leyes las cuales cumplieron el proceso legislativo y se encargan de regular las relaciones y mecanismos laborales de una profesión, arte, oficio o especialidad. Y siempre y cuando la ley no atente contra la constitución nacional, los tratados internacionales, las normas imperativas que constituyen el orden público laboral y que surgen de las disposiciones de la LCT, su contenido prevalecerá (Grisolía, 2019).

4.1.3. Régimen de Contratación del Empleado Público.

Bastons (2018), define el contrato de empleo público como aquel mediante el cual una persona física se compromete a la realización de una serie de tareas, previamente reglamentadas, por las cuales la administración pública asume el pago de una suma de dinero de manera periódica. Zappino Vulcano (2020), dispone que la Ley 25.164 aborda la regulación de fondo del empleo público nacional. De conformidad con este régimen, para adquirir estabilidad laboral, resulta imprescindible transitar con éxito el período de prueba de doce meses. Satisfecho ese requisito, la administración cuenta con un plazo de treinta días para dictar un acto a fin de la designación del agente.

Los trabajadores que son contratados por el Estado a veces no son permanentes. Este particular tipo de contratación se encuentra desechada del régimen de estabilidad con el que se caracteriza el empleo público en la medida que no reúne los requisitos de forma exigidos por el mismo, ni mucho menos los recaudos de fondo que podrían legitimar una contratación de carácter permanente (Zappino Vulcano, 2020).

Vinogradski (2010) afirma que la Ley 25.164 dispone que los trabajadores de planta transitoria no tengan un régimen de contratación normal. La prestación de servicios para con el Estado solo cumplirá el carácter transitoria o estacional, que no están incluidos en las funciones propias del régimen de carrera. Es decir, con esta regulación se trata de cubrir las necesidades de aquellos trabajadores transitorios o estacionales.

4.1.4. Jurisprudencia.

Teniendo en cuenta la jurisprudencia derivada del fallo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” (CSJN, 341:1106, 2018) ha quedado por demás establecido en la doctrina que los trabajadores no necesitan gozar de un cargo representativo o incluso estar sindicados en un gremio, ya que los derechos consagrados en el art. 14 bis de la CN, protegen el patrimonio del trabajador en su totalidad, desde la libertad de expresión y reunión hasta la organización libre y democrática.

La Cámara Nacional del Trabajo en “Gómez, Juan José vs. Dirección Nacional de Migraciones s. Despido” (CNT, 902, 2011) considera que no es admisible sostener que la relación de empleo público se halle regida por la ley laboral común debido a que existe la Ley 25.164 que regula el empleo público nacional. Por lo cual, la LCT dispone que su régimen no es aplicable al personal de la administración pública. El actor es un trabajador autónomo, por consonancia su prestación es de locación de servicio y su modalidad de contratación es no permanente porque cumplía tareas en beneficio del organismo estatal demandado.

4.1.5. Fuentes No Enumeradas del Derecho Laboral.

Por último, es pertinente remarcar que, si bien la jurisprudencia no se encuentra consagrada como una fuente del derecho laboral en el art. 1 de la LCT, podemos encausarla junto con la doctrina dentro de la clasificación de las fuentes no enumeradas porque desde la consagración constitucional de los derechos sociales y del trabajo ha tenido un arduo labor, desde el control de los derechos de carácter programáticos enunciados en el art. 14 bis para que no se tornen en meras enunciaciones, la corrección de ciertas interpretaciones u omisiones, el ajuste de generalidades para que no se aplique la ley de forma literal evitando la falta de equidad, hasta la solución de conflictos ocasionados por el choque de dos normas o principios del mismo calibre (Gatti, 2017).

Si bien los fallos de Corte Suprema o Cámara de justicia nacionales son obligatorios contra sus tribunales inferiores y demás cámaras con el fin de conseguir una coherencia y seguridad jurídica en el sistema, no lo son así para tribunales provinciales inferiores, pero debido a la previsible revocación final del pronunciamiento si llegase a esas instancias y a la fuerte autoridad del criterio del máximo tribunal superior suelen instaurarse como máximas o preceptos en la materia (Gatti, 2015).

4.2. Comentarios del autor.

La postura mayoritaria de la Corte Suprema de Justicia frente al problema fue acertada, se trató de manera primigenia el vicio de la arbitrariedad cometido por el tribunal a quo, ya que su accionar vulneraba los principios del debido proceso y de la defensa en juicio, haciendo caso omiso a las cuestiones introducidas por el estado nacional como sujeto pasivo de manera oportuna en el litigio y basándose simplemente en la voluntad de los jueces, vulnerando la exigencia de que las sentencias sean fundadas y derivadas de la razón con vinculación a los hechos que se tuvieron por ciertos o no controvertidos.

Si bien el hecho de que existiera arbitrariedad torna innecesario el trato de las demás cuestiones porque dicho vicio invalida la sentencia, el tribunal superior se expide sobre todos los puntos planteados para esclarecer la cuestión de fondo y sentar una postura para futuras controversias similares.

Siguiendo la postura actual sobre protección gremial, no se necesita ocupar un cargo electivo o representativo para ser amparado por la misma, pero el Dr. Lorenzetti explica claramente el procedimiento obviado sobre la doctrina de discriminación para que se tenga por probada la persecución, el cual corresponde encuadrar de manera inequívoca como móvil del despido a las acciones o cualidades gremiales y conceder la oportunidad al empleador de alegar una razón objetiva y excluyente de la misma.

Remarca la importancia de la utilización del razonamiento jurídico para determinar los elementos y normas pertinentes de cada proceso y así también el hecho de que las decisiones judiciales deben ser orientadas según los precedentes, no solo porque las partes actúan basándose en éstas, además de que atenta contra la contradicción y la coherencia, sino también porque es una exigencia procesal con respecto al art. 303 del Código Procesal Civil de la Nación.

Para Finalizar, se considera un desacierto el rechazo por parte de la disidencia del recurso federal, ya que el mismo no solo estaba acompañado de la doctrina de arbitrariedad, la cual es materia federal por excelencia, sino también de un procedimiento erróneo sobre acciones discriminatorias y una consideración vacua sobre el régimen especial del empleado público nacional.

5. Conclusión.

En cuanto al fallo abordado, podemos apreciar en la introducción que el problema de relevancia es el que afecta al mismo. En muy simples palabras, se da cuando existe más de una norma que puede resultar aplicable para la cuestión, encuentra su origen en el tribunal de segunda instancia y finalmente es resuelto por la postura mayoritaria de los miembros de La Corte Suprema de Justicia.

Es fundamental hacer hincapié en la postura que toma la disidencia, la cual decreta su inadmisibilidad al no considerar que exista agravio federal o trascendencia del mismo, teniendo en cuenta que debido a su sistema de no contradicción la decisión de no corregir las actuaciones del tribunal a quo no solo hubiera marcado una jurisprudencia en los tribunales inferiores nacionales y sus pares, sino también hubiera desvirtuado el sistema de contratación del empleado público, ya que si bien las consecuencias de una decisión judicial son de naturaleza restringida o inter partes, el simple hecho de que exista cierto precedente por parte del tribunal superior se torna en una aplicación sistemática de dicha postura a casos con circunstancias similares.

Asimismo, no solo invalidaría todo un régimen de contratación sino también que dicha decisión atenta contra la seguridad jurídica de los contratantes que actuaron de buena fe. Porque nuestro sistema laboral se basa en una primacía de la voluntad de los contratantes siempre y cuando no atente contra la moral, las buenas costumbres, los derechos fundamentales de los contratantes y terceros, y los principios protectorios del trabajo social. Por ende, si una relación laboral encontró su principio y su final dentro de esta esfera protectoria, un tribunal no tiene el poder para alterar las consecuencias jurídicas asumidas por las partes.

Es clave remarcar la responsabilidad que recae sobre los miembros de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, particularmente en esta rama del derecho, ya que como se ha demostrado en este trabajo el derecho laboral desde sus inicios se ha encontrado repleto de puntos oscuros, en el afán de los legisladores de responder a las amplias necesidades de la clase obrera muchos derechos que, si bien han sido reconocidos con carácter constitucional, no se han aplicado a la cotidianeidad de las relaciones laborales, o también como sucede en el caso analizado que no es extraño apreciar un choque normativo, ya que existen múltiples fuentes del derecho laboral de una igual jerarquía que pueden amparar o no una misma situación dependiendo de las circunstancias particulares

del caso, dejando en manos de los jueces la interpretación del sentido, alcance y aplicación de las leyes a través de sus fallos, y muchas veces a través de la repetida utilización de la jurisprudencia en casos análogos, inclusive podemos ver la transformación de la misma en costumbre y hasta en ley para responder a las necesidades de las personas.

Para finalizar, se considera que es primordial ejercer dicha tarea con responsabilidad y no escatimar esfuerzos en ajustar las decisiones a las diversas necesidades y situaciones jurídicas. La realidad laboral y los distintos derechos y regulaciones que se desprenden de la misma han avanzado a pasos agigantados desde sus primeros bosquejos, y lo siguen haciendo actualmente con novedades como el teletrabajo o las llamadas aplicaciones móviles de servicios gastronómicos o de transporte que acarrearán con ellas relaciones laborales confusas para el derecho actual, es fundamental que la ciencia jurídica pueda seguirle el paso y adaptarse a las nuevas innovaciones pertinentes a la esfera de entendimiento de dicha rama.

6. Referencias.

6.1. Doctrina.

- Bastons, J. L. (2018). La naturaleza jurídica del empleo público - Otra vuelta de tuerca. Recuperado de: Rubinzal Culzoni 1070/2018.
- Gasquet, P. A. (2019). La limitación de la libertad sindical. Cita online: L.L. AR/DOC/3969/2019.
- Gatti, A. E. (2015). Manual del Derecho del Trabajo. De las relaciones individuales (1er. Ed.). Buenos Aires: B de F.

- Gatti, A. M. (2017). Un punto de vista diferente de la estabilidad propia y absoluta del empleado público. Recuperado de: Microjuris MJ-DOC-11948-AR||MJD11948.
- Grisolia, J. A. (2019). Manual de derecho laboral: revisada y actualizada. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Mansueti, H. R. (2010) Los modelos normativos de la libertad sindical en el MERCOSUR y sus ordenamientos internos. Recuperado de Microjuris MJ-DOC-4997-AR || MJD4997.
- Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). Introducción a la teoría del derecho. Madrid, España: Marcial Pons.
- Vinogradski, R. G. (2010). Los contratos de la administración pública y el principio de primacía de la realidad. 'Ramos', un fallo que no está a la altura de las circunstancias. Recuperado de: MJ-DOC-4698-AR||MJD4698.
- Zappino Vulcano (2020). La estabilidad del empleado público. Breves nociones y evolución jurisprudencial. Recuperado de: Microjuris MJ-DOC-15433-AR||MJD15433.

6.2 Jurisprudencia.

- C.S.J.N. “Jasso, Ramón Enrique y Fragueiro, José María s/amparo” Fallo: 310:1390 (1987).

- C.S.J.N. “Gil, Carlos Rafael c/ UTN. s/ nulidad de acto adm., indemniz, daños y perjuicios, etc.” Fallo: 312:245 (1989).
- Cam. Nac. T. “Gómez, Juan José vs. Dirección Nacional de Migraciones s. Despido”. Fallo: 902 (2011).
- C.S.J.N. “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” Fallo: 341:1106 (2018).
- C.S.J.N. “Romero, Jonathan Iván c/ Ministerio de Educación y Deportes de la Nación s/ juicio sumarísimo” Fallo: 344:3057 (2021).

6.3 Legislación.

- Ley N° 24.430 (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 14 de diciembre de 1994.
- Ley N° 23.551 (1988). Ley de Asociaciones Sindicales. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 23 de marzo de 1988.
- Ley N° 25.164 (1999). La Ley Marcos de Regulación de Empleo Público Nacional. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 15 de septiembre de 1988.
- Ley N° 23.592 (1988). La Ley de Actos Discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 3 de agosto de 1988.
- Ley N° 20.744 (1974). Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 11 de septiembre de 1974.

- Ley N° 17.454 (1981). Código Procesal Civil de la Nación. Honorable Congreso de la Nación. Boletín Oficial, 16 de marzo de 1981.