



ABOGACÍA

**Tribunal Superior de Justicia-Sala Laboral-de la Provincia de Córdoba (2020)
“OSCAR A. RAMALLO S.R.L. C/ FORJAN HECTOR HORACIO DE JESUS Y
OTROS - PROCEDIMIENTO SUMARIO - EXCLUSIÓN DE TUTELA SINDICAL -
RECURSO DE CASACIÓN” (EXPEDIENTE N° 3277329). SENTENCIA DEL
15/12/2020.**

EL FACTOR CONDUCTUAL EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

AUTOR: Martín Bevacqua

DNI: 33.599.650

LEGAJO: VABG89643

EMAIL: martinbeva@yahoo.com.ar

TUTORA: María Lorena Caramazza

PRODUCTO Y TEMÁTICA: DERECHO LABORAL

MODELO DE CASO

Ciudad de Córdoba, 11 de noviembre de 2022

SUMARIO: **I.** Introducción. **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. **III.** Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Listado de Revisión Bibliográfica.

I. INTRODUCCIÓN:

El fallo dictado por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba el día 15 de diciembre del año 2020 en los autos caratulados: **“OSCAR A. RAMALLO S.R.L. C/ FORJAN HECTOR HORACIO DE JESUS Y OTROS - PROCEDIMIENTO SUMARIO - EXCLUSIÓN DE TUTELA SINDICAL” RECURSO DE CASACIÓN – 3277329.” – Provincia de Córdoba – Córdoba,** refleja la necesidad de alcanzar con justicia social, solidaridad y cooperación, a través de los principios, garantías y normas de Derecho Colectivo del Trabajo, el equilibrio entre los diferentes sujetos de las relaciones laborales, con su consecuente cumplimiento de la normativa vigente, bajo apercibimiento de ser sancionadas de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico y convenios internacionales ratificados e incorporados al mismo.

El TSJ al dictar el fallo plantea su postura frente a estas situaciones, definidas como prácticas desleales, que agreden la libertad y el accionar sindical y atentan contra la buena fe, dejando un claro mensaje a la sociedad, a los empleadores y las asociaciones profesionales que los representen, respecto a cómo deben actuar o dejar de actuar frente a los sindicatos y sus miembros, bajo apercibimiento de aplicar la Ley con mano dura.

Es relevante tutelar la estabilidad sindical, debido a que los aspectos más importantes de la “Libertad Sindical” como principio de este Derecho Colectivo del Trabajo, se resumen en el cumplimiento de la legalidad, la elección libre de sus representantes, organizar su administración, sus actividades y su programa de actuación, debiendo los empleadores abstenerse de interferir en el goce de dichos derechos que poseen raigambre constitucional en el art. 14 bis de la Constitución Nacional de nuestro país, y convencional en el Convenio 87 de la OIT, incorporado a nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley N°14.932.

La Ley N°23.551 Asociaciones Sindicales (LAS) es clara respecto a las sanciones que los jueces deberán aplicar a los empleadores que adopten conductas consideradas como

prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones de trabajo, como surge del caso bajo análisis (art. 53 inc. b. Ley 23.551).

Asimismo, es relevante la consideración del principio de buena fe que rige todo nuestro sistema jurídico, y específicamente se encuentra consagrado en el artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744.

En el presente fallo, podemos identificar problemas jurídicos de índole lingüística, lo que surge del voto del Juez Luis Eugenio Angulo que expresa en referencia a la norma del art. 53 inciso b) de la Ley 23.551, definiendo que ésta no exige resultado, por lo que la conducta será antijurídica con la sola verificación de la misma. Dicho artículo exige la ética en las relaciones laborales, prohibiendo intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento y administración de una asociación sindical.

A su vez, encontramos problemas axiológicos vertidos al fallo a través de la identificación del principio de buena fe que informa todo nuestro ordenamiento jurídico y está estrechamente relacionado con la regulación de la ética de las conductas.

Otro de los principios identificados ha sido el principio de libertad sindical, que garantiza a los trabajadores y sus organizaciones a hacer uso de su derecho de elegir a sus representantes, y de éstos, a desempeñar sus funciones.

El presente trabajo se desarrollará a través de la descripción de los hechos y actuaciones a través de la premisa fáctica e historia procesal y de la decisión del tribunal, continuando con la identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia, esto es, los argumentos y razones utilizadas por los vocales al dictar el fallo. Luego se aportarán antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales a los fines de definir y ayudar a comprender los conceptos centrales identificados en la sentencia. Para culminar se ofrece un apartado en el que se expresa la postura asumida respecto al fallo y una breve conclusión como cierre.

II. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL:

Los Sres. Héctor Horacio de Jesús Forjan, Marcos Antonio Romero Lencina y José Alberto Escobedo interpusieron un recurso de casación en contra del auto interlocutorio número 210/17, cuya pretensión consistía en la restitución de éstos a sus actividades tanto laborales como sindicales dentro del establecimiento, como así también la aplicación del artículo 53 de la Ley 23.551 (LAS). Los recurrentes expresaron los agravios sufridos en base

a conductas de los directivos de la entidad actora por medio de las cuales agredían el accionar sindical.

A la vista de los autos bajo análisis se atribuye a los trabajadores demandados una actuación activa respecto a las inscripciones en la columna de alumbrado y en el pavimento frente al domicilio del Sr. Ramallo a través de volantes y pintadas. Asimismo, la entidad actora con fecha 28 de agosto de 2015 negó el ingreso de los delegados sindicales, a la vez que directivos y personal jerárquico de la empresa reunieron con fechas 28 y 31 de agosto del año 2015 a los trabajadores de la fábrica, y auspiciaron la destitución de los mencionados delegados ofreciendo, incluso, asistencia letrada.

La empresa Ramallo S.R.L. inició una demanda laboral cuya pretensión consistía en la exclusión de la tutela sindical de los accionados. En esta instancia, la Sra. Jueza de Conciliación de 1º Nominación por medio de la sentencia número treinta y seis del 14 de marzo de 2017, decidió no hacer lugar a lo peticionado por la parte actora, ordenándole la reincorporación de los demandados de manera inmediata. Sin dar importancia a la decisión adoptadas por la Jueza de Conciliación y en incumplimiento de esta, la empresa Ramallo S.R.L. no volvió a permitir el acceso al establecimiento de los delegados de personal, impidiéndoles el ejercicio de su función sindical dentro de la entidad.

Como consecuencia, Ramallo S.R.L. interpuso un recurso de apelación, el cual fue admitido y resuelto por la Sala Undécima de la Cámara Única del Trabajo – Secretaría 22. En contraposición, la demandada interpuso una reconvención por práctica desleal alentada por hechos y acciones de los directivos de la empresa que violentan el principio de buena fe y libertad sindical. Dicho Tribunal, decidió admitir el recurso de apelación revocando la sentencia dictada en primera instancia, a la vez que dispuso la exclusión de la tutela sindical de los demandados e impuso las costas en ambas instancias por el orden causado.

A razón de esto, los demandados interpusieron un recurso de casación al que el Tribunal Superior de Justicia hizo lugar mencionando que la cuestión giraba en torno a conductas que agredían el accionar sindical indicando que los ilícitos laborales colectivos se configuran por acciones u omisiones que dificultan el ejercicio de los derechos sindicales. En cuanto a la exclusión de la tutela sindical hizo alusión a que el a quo modificó la base fáctica al atribuir una actuación activa a los demandados donde posteriormente se reconoció

una actitud pasiva, vulnerando el derecho de defensa de los accionados debido a que los extremos que conformaron la litis no coincidían con estos últimos y sobre los cuales no se debió ofrecer ni producir prueba.

Por todo esto la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia resolvió:

“I. Admitir el recurso deducido por los codemandados en el aspecto vinculado a la práctica desleal. II. Imponer a la firma OSCAR RAMALLO S.R.L una multa equivalente a la suma de cuatro salarios mínimos vitales y móviles, vigentes a la fecha de los hechos de que se trata agosto/2015. Al monto resultante se le adicionarán los intereses equivalentes a la tasa pasiva del Banco Central de la República, más el dos por ciento nominal mensual hasta la fecha del efectivo pago. Deberá ser abonada dentro de los diez días de quedar firme la presente y percibida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, correspondiendo la notificación a dicho organismo a efectos de que tome intervención en autos. III. Desestimar la impugnación en lo demás. IV. Con costas por su orden. V. Disponer que los honorarios de los Dres. Juan Ignacio Ferrer y Carlos Alberto Porporato sean regulados por la a quo en un treinta por ciento, para cada Expediente Nro. 3277329 - 8 / 9 representación letrada, de la suma que resulte de aplicar la escala media del art. 36, Ley N° 9.459, sobre lo que fue motivo de discusión. Deberá considerarse el art. 27 ib.” (Sala Laboral de Córdoba, en autos: “Oscar A. Ramallo S.R.L. C/ Forjan Héctor Horacio de Jesús y otros - Procedimiento Sumario - Exclusión de Tutela Sindical" Recurso de Casación – 3277329, 15/12/2020).

III. IDENTIFICACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN DE LA RATIO DECIDENDI DE LA SENTENCIA:

En el fallo bajo análisis el Tribunal Superior de Justicia resolvió en forma unánime por medio de la adhesión de los vocales Dr. Luis Enrique Rubio y Dra. Mercedes Blanc de Arabel, a lo argumentado en su oportunidad por el vocal Dr. Luis Eugenio Angulo.

Este vocal, en sus argumentos, hace alusión a que la desestimación de la reconvencción por práctica desleal por el a quo desvirtúa la letra y el espíritu del artículo 53 de la Ley 23.551, mencionando la importancia de la ética en las relaciones profesionales de trabajo. Aquí se apoya en exponentes como Cabanellas y doctrina especializada para indicar la importancia del principio de buena fe a la hora de valorar las circunstancias en que transcurren este tipo de relaciones. Asimismo, agrega con sus palabras que en el modelo

sindical argentino la imparcialidad es necesaria para arribar a soluciones justas y esto cimienta la Ley de Asociaciones Sindicales.

A partir de allí se expresa en torno a la problemática del caso, identificándola como conductas que agreden el accionar sindical interviniendo o interfiriendo en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato tal y como surge del artículo 53 de la ya mencionada Ley, y agrega que práctica desleal es toda actitud dirigida a perturbar el ejercicio de los derechos sindicales. Luego se apoya en la definición de Corte indicando que es un ilícito laboral colectivo que nace de acciones u omisiones que dificultan el ejercicio regular de aquellos derechos.

No deja de lado en sus argumentos la importancia del principio de libertad sindical, el cual implica que los trabajadores y los sindicatos que los nuclean deben elegir a sus representantes y estos desempeñarse en plena libertad, debiendo los empleadores evitar cualquier intromisión indebida.

El ministro no limita su argumento a la Ley de Asociaciones Sindicales, sino que avanza en cuanto a la jerarquía de nuestro ordenamiento jurídico mencionando que los derechos sindicales poseen raigambre constitucional y convencional en el artículo 14 bis de nuestra Carta Magna y en el Convenio 87 de la OIT respectivamente.

En última instancia hace hincapié en los derechos colectivos del trabajo como herramienta fundamental en un estado de derecho, ya que permiten alcanzar un equilibrio en las relaciones de producción a la vez que evitan situaciones abusivas, lo que impide aceptar el incumplimiento de dichas normas.

Todas estas fueron las razones que llevaron al vocal y al Tribunal Superior de Justicia, a través de la adhesión de los votos de los demás ministros, a decidir la cuestión en favor de la admisión del recurso deducido por la parte demandada y a fallar como se describe *ut supra*.

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES:

Para el abordaje de la descripción del análisis conceptual del presente caso debemos enfocarnos en los institutos identificados en la sentencia tales como la práctica desleal, la libertad sindical y la buena fe.

En primer término, podemos definir a la práctica desleal como toda conducta contraria a la ética en las relaciones profesionales de trabajo que producen una lesión, mediante la acción u omisión, a los derechos sindicales afectando el interés colectivo profesional (Ulla de Torresan, 2011). En relación a dichas prácticas, César Arese en el IX Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, menciona que estas conductas antisindicales son contrarias a la buena fe en las relaciones profesionales y se encuentran taxativamente definidas por el art. 53 de la Ley 23.551 (Arese, 2013).

Por su parte la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos Sindicato Encargados Apuntadores Marítimos y Afines de la República Argentina c/ Buenos Aires Container Terminal Services S.A. y otro s/ práctica desleal, expresa que la negativa cerrada por la empresa a considerar la situación de un sector del personal haciendo alusión a que se encuentran fuera de convenio, y negándose a participar en la negociación colectiva, más allá que dicha participación es exigible según el CCT, revela una reticencia empresarial que interfiere en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores (Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos: Sindicato Encargados Apuntadores Marítimos y Afines de la República Argentina c/ Buenos Aires Container Terminal Services S.A. y otro s/ práctica desleal, 20/11/2018).

Por otro lado, es de suma importancia identificar al principio de buena fe como rector de todo nuestro ordenamiento jurídico. Este principio alude a la buena fe debida entre personas jurídicamente relacionadas, obligándolas a actuar correctamente, encarnando la idea de honestidad en las relaciones jurídicas y apoyándose en la garantía de justicia y equidad (Cajarville, 2012). En dicho sentido Ulla de Torresan expresa que la ley de contrato de trabajo, incorpora en su articulado el principio de buena fe contractual como norma rectora de la actuación tanto del trabajador, como del empleador, y que posee un componente personal que además de tutelar derechos y obligaciones patrimoniales se enfoca en la vinculación personal a lo que suma la confianza y lealtad (Ulla de Torresan, 2011). Dicho deber de buena fe ha sido establecido como principio general del derecho y a su vez como obligación de las partes en la lealtad y el respeto en cuanto a la actuación de los sujetos, quienes se encuentran protegidos contra prácticas discriminatorias y contrarias a esa buena fe y lealtad (Arese, 2013).

La Sala décima de la Cámara del Trabajo de Córdoba en los autos H. G. M. c/ Huawei Tech Investment Co Ltd. s/ ordinario – despido, menciona que el art. 63 de la L.C.T. impone al trabajador, al empleador y las asociaciones que los representen actuar con fidelidad, lealtad, veracidad. Este principio debe aplicarse a todos los derechos y obligaciones que adquieren las partes durante el contrato de trabajo. Significa un modo de actuar, una conducta, un proceder. La buena fe es un elemento fundamental y dirimente ligado al principio de equidad. La buena fe por lo tanto es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico que exige confianza recíproca, para el debido cumplimiento de las obligaciones, y supone una actuación honesta y honrada (Sala décima de la Cámara del Trabajo de Córdoba en autos: H. G. M. c/ Huawei Tech Investment Co Ltd. s/ ordinario – despido, 19/09/2018).

En última instancia, en cuanto al principio de libertad sindical es una garantía reconocida en las normas de derecho internacional incorporadas por la reforma constitucional de 1994 y denominadas como *ius gentium*. Esta garantía constituye poderes positivos y negativos de creación, funcionamiento y asociación; además de individuales y colectivos, que les permiten asegurarse con independencia y autonomía la actividad sindical (Ulla de Torresan, 2011).

Este principio de libertad sindical de alcance universal, constituye un derecho humano fundamental, que permite mediante acciones colectivas tomar medidas que beneficien a todos, es decir un derecho generador de otros. Siendo más específicos podemos resaltar que de la mencionada libertad depende la existencia y defensa de otros derechos laborales. Este principio fundamental es susceptible de mejorar la calidad de las condiciones de trabajo y garantizar la justicia social, a la vez que es de suma importancia para alcanzar el progreso constante (Arese, 2013).

El principio de libertad sindical ha sido reconocido en numerosos tratados y pactos internacionales y regionales que hacen referencia al derecho de asociarse libremente, incluso fundar sindicatos y afiliarse a ellos. En el ámbito de OIT, los convenios 87 y 98 están dedicados específicamente a consagrar el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Por su parte nuestra Carta Magna reconoce dicha libertad a través de dos disposiciones, el artículo 14 bis y el 75 inciso 22, el cual otorga rango constitucional a

los instrumentos internacionales referidos a la cuestión de la libertad sindical y ratificados por nuestro país (Arese, 2013).

En consonancia con lo dicho, la Sala VI de la Cámara en lo Criminal y Correccional, Civil y Comercial, Familia y del Trabajo de Córdoba en autos D. O. R. S/ Incitación a la Violencia Colectiva, se expresó en relación al accionar del sindicato, que se trata de una cuestión gremial amparada en nuestra Constitución por el ejercicio de la libertad sindical, como derecho y garantía de los representantes gremiales y el derecho a huelga, insistiendo en que se encuentra vinculado a la libertad de expresión, también tutelada y protegida por nuestra Carta Magna. A su vez, agrega sobre esta última que en su artículo 14 bis se establece una tutela preferente a la libertad sindical avanzando hacia el constitucionalismo social, confirmando esta posición con la incorporación y ratificación de los tratados 87 y 88 de la OIT que protegen dicha garantía (Sala VI de la Cámara en lo Criminal y Correccional, Civil y Comercial, Familia y del Trabajo de Córdoba en autos: D. O. R. S/ Incitación a la Violencia Colectiva, 2022).

V. POSTURA DEL AUTOR:

Los derechos, principios y garantías consagrados en nuestro ordenamiento jurídico y en los tratados y convenios ratificados por nuestro país, y específicamente los relacionados al Derecho Colectivo del Trabajo que importan a este análisis del caso; constituyen instituciones fundamentales, las cuales deben ser tuteladas y respetadas con entrañable convicción para alcanzar con lealtad y buena fe, la equidad y justicia social.

La Sala Laboral del TSJ de Córdoba ha acertado en conceder el recurso de casación interpuesto por los demandados debido a que la tutela de los derechos sindicales de estas personas respecto el accionar de la actora constituye una tarea de suma importancia. De esta manera los magistrados al fallar a favor del recurso han aplicado de manera correcta el art. 53 inc. b de la Ley 23.551, sobre todo al indicar que dicha norma no exige resultado, ya que en su redacción pueden observarse las palabras interferir o intervenir que aluden a conductas activas u omisivas sin que exista la necesidad de que produzcan efecto alguno. Así el tribunal ha demostrado la importancia que posee el respeto por la ética en las relaciones de trabajo, aplicando de manera correcta la ley en el caso concreto ante la evidente lesión del interés colectivo profesional.

A su vez, los ministros han incorporado en el fallo el principio de buena fe, cuestión en la que una vez más han acertado, debido a que se trata de un principio fundamental del derecho y rige todo nuestro ordenamiento jurídico. El tribunal aplica de manera correcta el mencionado principio ya que el mismo se encuentra presente en toda relación colectiva o individual de trabajo exigiendo la confianza, la honestidad y el respeto de modo tal que no se viole la garantía constitucional de igualdad.

Por último, conforme a la sentencia del TSJ, es imperante y de suma importancia considerar el principio de libertad sindical en todo conflicto individual o colectivo que se suscite en este ámbito. De esta manera los magistrados no solo consiguieron reforzar la igualdad, buena fe y la correcta aplicación de la Ley 23.551, sino que también tal y como fue mencionado en el presente trabajo, esta garantía se encuentra vinculada con la independencia y autonomía sindical, la justicia social, y la libertad de expresión, todos estos principios fundamentales consagrados en la Constitución Nacional y en Tratados y Convenios Internacionales de los que ningún tribunal debiera jamás apartarse.

VI. CONCLUSIÓN:

En el transcurso de este trabajo, se ha analizado y comentado el fallo correspondiente a los autos “OSCAR A. RAMALLO S.R.L. C/ FORJAN HECTOR HORACIO DE JESUS Y OTROS - PROCEDIMIENTO SUMARIO - EXCLUSIÓN DE TUTELA SINDICAL” RECURSO DE CASACIÓN – 3277329” y se han identificado y explicado los problemas jurídicos presentes en él. Además, se ha intentado brindar una breve descripción de los hechos, el proceso y la decisión, sin dejar de lado el análisis de los argumentos utilizados por el tribunal al dictar la sentencia. Es importante agregar que se ha buscado aclarar el análisis del fallo y sus problemas jurídicos, brindando conceptos doctrinarios y jurisprudenciales con el objeto de iluminar el pensamiento y ayudar a comprender cabalmente lo expuesto.

El fallo bajo análisis resulta interesante desde el punto de vista social y legal, debido a que no solo incluye cuestiones relacionadas al derecho colectivo del trabajo, sino que se aplican conceptos más amplios como los principios fundamentales del derecho que rigen todas las ramas de nuestro ordenamiento jurídico y sientan las bases para entender la importancia de la existencia de dichos principios como fuente del derecho. De esta manera

es un tema que no solo atañe a juristas, jueces, abogados, etcétera; sino que es de interés para toda la sociedad.

El TSJ claramente ha partido desde lo mencionados principios fundamentales como la buena fe y la libertad sindical para juzgar las conductas de la actora, y desde allí ha realizado una correcta deducción que los ha llevado a entender que al violar dichos principios es evidente que ha incumplido con lo que reza el artículo 53 de la Ley 23.551, llegando a la conclusión de que es correcta la pena impuesta por las prácticas desleales llevadas a cabo por la empresa Ramallo S.R.L.

VII. LISTADO DE REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA:

Arese, C. (2013). La representación colectiva de los trabajadores: evolución de los regímenes legales desde la perspectiva de la autonomía colectiva. Recuperado de <https://bit.ly/3MTekaR>

Arese, C. (2013). El Modelo Sindical en la realidad actual. Ponencia: Crítica del sistema sindical. Recuperado de <https://bit.ly/3EKpPiF>

Cajarville, J. C. (2012). La buena fe y su aplicación en el derecho argentino [en línea], *Prudentia Iuris*, Nro. 74. doi: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/buena-fe-aplicacion-derecho-argentino.pdf>

Comisión Gremial Interna Del Banco Ciudad De Buenos Aires C/ Estado Nacional Y Otros S/ Accion De Amparo. Recuperado de <https://bit.ly/3D2Gywe>

D. O. R. S/ Incitación a la Violencia Colectiva. Recuperado de <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-JU-M-136441-AR>

H. G. M. c/ Huawei Tech Investment Co Ltd. s/ ordinario – despido. Recuperado de <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-JU-M-114324-AR&links=null>

Ley 23.551 (1988). Asociaciones Sindicales. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <https://bit.ly/3gcX7wA>

Ley 24.430 (1994). Constitución de la Nación Argentina. El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley 14.932 (1959). Conferencia Internacional del Trabajo. El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/203613/norma.htm>

Ley N° 20.744. Texto Ordenado Por Decreto 390/1976 y sus modificatorias. Ley de Contrato de Trabajo. (1974). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Oscar A. Ramallo S.R.L. C/ Forjan Héctor Horacio de Jesús y otros - Procedimiento Sumario - Exclusión de Tutela Sindical" Recurso de Casación. Recuperado de <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-JU-M-129606-AR&links=null>

Sindicato Encargados Apuntadores Marítimos y Afines de la República Argentina c/ Buenos Aires Container Terminal Services S.A. y otros/ práctica desleal. Recuperado de <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-JU-M-115858-AR&links=null>

Ulla de Torresan, A.G. (2011). *El derecho sindical y la acción judicial*. Córdoba: Alveroni Ediciones.