
Exclusión de tutela sindical. Constitucionalidad del instituto y otras consideraciones.

María Paula Carril*

Resumen

El sistema de protección a la actividad sindical ideado por el legislador con la sanción de la Ley 23.551 resultó un indiscutido avance en relación a la tutela de que gozan quienes invisten la calidad de representantes de los trabajadores y/o entidades conformadas por ellos. La norma ha suscitado controversias en lo que respecta al ámbito hermenéutico y dificultades interpretativas. La exclusión de tutela sindical se evidencia como una *conditio sine quo non* de validez del acto jurídico, toda vez que la ausencia de su tramitación importa la falta de un requisito esencial que se torna en impedimento a la producción de los efectos propios de las medidas queridas por el empleador. Que la ley de fondo regule un trámite uniforme para todo el territorio nacional, no viola el principio de inalterabilidad de las jurisdicciones locales, máxime cuando a las resultas se encuentra en juego un bien jurídico de preferente tutela supralegal cual es la libertad sindical. De la índole constitucional de esa garantía se desprende que la acción para excluir esa tutela tiene un plazo válido para ser ejercida. Es decir, no es una acción imprescriptible. El lineamiento seguido por el Superior Tribunal de Justicia de Jujuy con relación a la naturaleza de la acción, ha sido estado siempre enmarcado en la teoría de la naturaleza cautelar.

Palabras claves: Tutela sindical- acción de exclusión- plazo- naturaleza- jurisprudencia.

* Universidad Católica de Santiago del Estero.

I. Prefacio

Una primigenia observación en torno al sistema garantista que implementa la Ley 23.551 permite sostener que respecto de las medidas relativas al despido, suspensión y modificación de las condiciones de trabajo, se pueden erigir dos afirmaciones iniciales, las que -de carácter troncal- permitirán un análisis acabado de la acción contenida en el art. 52 del citado cuerpo normativo. Esto es; por un lado, la prohibición absoluta de adoptar las medidas antedichas injustificadamente; y, por el otro, lo que podría denominarse una limitación procedimental de que las mismas puedan disponerse directamente, aún en los casos en que el empleador pudiera alegar justa causa, o circunstancias que importen gravedad tal que imposibiliten la continuación del vínculo laboral.

No resulta un tema menor afirmar que el sistema de protección a la actividad sindical ideado por el legislador con la sanción de la Ley 23.551 resultó un indiscutido avance en relación a la tutela de que gozan quienes invisten la calidad de representantes de los trabajadores y/o entidades conformadas por ellos.

No obstante, tampoco puede dejar de tenerse presente que la norma ha suscitado controversias en lo que respecta al ámbito hermenéutico y dificultades interpretativas que para algún sector de la doctrina, aún no han podido mitigarse.

88 Una primera aproximación me lleva a sostener que se trata de una instrumentación procesal indispensable para hacer efectiva la tutela gremial que consagra el art. 14 de la Constitución Nacional, consistente en una suerte de verdadero contralor judicial respecto de la existencia de una “causa” para la procedencia de la medida.

La acción que nos ocupa, y teniendo presente que la disposición de las medidas a las que refiere textualmente el art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) sin la tramitación anterior del procedimiento de exclusión de tutela sindical resultan insanablemente nulas, tiene carácter de previo y forzoso, cualquiera sea –insisto- la gravedad y contundencia que a entender del empleador revista el incumplimiento que le atribuya al representante, o la necesidad de modificar determinadas condiciones de trabajo, al punto tal que su omisión torna impertinente el debate causal posterior para el caso de que el trabajador afectado opte posteriormente por la acción resarcitoria o la de reinstalación.

Tal vez podríamos referirnos a la exclusión de tutela sindical como una *conditio sine quo non* de validez del acto jurídico, toda vez que la ausencia de su tramitación se vislumbra como la falta de un requisito esencial que importaría el impedimento de la producción de los efectos propios de las medidas queridas por el empleador. El defecto de forma de que adolecería el acto lo viciaría de nulidad absoluta, imposible de subsanarse en estadios o por actos posteriores.

En torno al tópico en particular, se ha dicho que “altera la secuencia ordinaria” en el ejercicio de los poderes disciplinarios o innovativos del empleador, que

usualmente están sujetos a un control ex post que aquí se requiere ex ante¹, o que se trata de un supuesto de concurrencia de la voluntad estatal expresada mediante la sentencia de exclusión, con una voluntad patronal que hasta entonces es incompleta o imperfecta², como así también que es una hipótesis de prejudicialidad convalidante.³

II. Competencia del juez laboral. Trámite. Constitucionalidad del instituto

Entendida la competencia como aptitud jurisdiccional fundada en circunstancias de especialidad por materia, bien hace la ley en adjudicarla a los jueces laborales, ante la evidente compenetración que los mismos tienen con la realidad de las relaciones individuales y colectivas al interior de la empresa. Es la solución que refleja el art. 63 de la Ley de Asociaciones Sindicales en su apartado 1.b⁴. La excepción a esa regla tiene base constitucional, viene configurada por el art. 116 de la Constitución Nacional y la constituyen las causas en que “la Nación sea parte”, norma de la que deriva una competencia *ratione personae* que importa la intervención de los jueces federales con asiento en las provincias, en aquellos casos en que el Estado Nacional sea quien pretende la remoción de la tutela pertinente.

Conforme lo ha sostenido la doctrina y en igual sentido la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la locución “la Nación sea parte” a la que refiere la norma constitucional debe ser entendida en una acepción amplia, comprensiva de supuestos en que medie el ejercicio de una atribución política de autoridad federal o el compromiso de una respuesta patrimonial de dicho orden⁵, lo que implica indudablemente la inclusión de los supuestos en que la exclusión de tutela sindical es instada por empresas o sociedades del Estado Nacional (con la salvedad de las sociedades comerciales en las que carecen de participación estatal mayoritaria), y por organismos o reparticiones autárquicas o descentralizadas.

No obstante ello, no debe perderse de vista que la competencia que nos ocupa solo puede ser invocada por la persona jurídica cuyo mérito se instituyó (el Estado Nacional). Dicha premisa deriva del hecho de que la misma no reviste carácter de orden público constitucional. Traducido a la práctica, significaría que,

89

¹ Etala, Carlos, *Protección de los representantes gremiales*, Buenos Aires, Pulsar, 1990, p. 68.

² Arias Gilbert, Enrique, “Viabilidad de la medida cautelar de reinstalación en la acción del artículo 52 del régimen sindical”, en D. T. L-B-1363.

³ Cornaglia, Ricardo, “La tutela sindical. La cosa juzgada en los procesos sumarísimos y la prejudicialidad”, en D. T. 1998-B-1407.

⁴ Machado, José D. y Ojeda, Raúl H, *Tutela sindical: estabilidad del representante gremial*, Santa Fé, Rubinzal Culzoni, 1ª ed., 2006, p. 290.

⁵ *Ibíd.*

eventualmente, interpuesta demanda de exclusión ante los tribunales provinciales por el organismo federal de que se trate, no puede oponérsele la incompetencia ni declararla el juez de oficio.

Cabe hacer mención a los casos en los que existiendo una relación de empleo público provincial, se pretendiese tramitar una exclusión.

Una primera observación al respecto, posiblemente permitiría sostener con alguna lógica que la competencia resultante podría ser la contencioso administrativa, más basta remitirse al esquema kelseniano de jerarquía normativa que refleja la estructura piramidal ínsita del art. 31 de la Carta Magna, para sostener que habiendo decidido el legislador nacional que la competencia es laboral, ésa es la postura que debe primar, toda vez que la libertad sindical y las garantías existentes a los fines de su protección, no pueden considerarse una institución local en el sentido del art. 122 de la Constitución Nacional, resultando lógico y razonable sostener la existencia de una competencia especial en la materia.

Reflexionando acerca de la constitucionalidad del instituto, diré que el mismo puede avizorarse como una excepción que surge apartándose de la norma referida a la división de poderes entre la Nación y cada una de las provincias en tanto el sistema jurídico receptado en la Carta Magna Nacional establece que los códigos de fondo son regulados en forma exclusiva por el gobierno federal, mientras que las leyes de procedimiento son materia privativa de cada provincia.

90

Este instituto procesal contenido en la ley de fondo permitió detenerse a pensar si el propuesto avance de la legislación nacional por sobre las normas procedimentales provinciales era contrario a la división de poderes establecida en la Constitución Nacional y que las provincias preservan celosamente, y, por lo tanto, si el procedimiento establecido por el art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales podía ser tildado de inconstitucional. Discusión ya zanjada y respecto de la cual puede referirse que casi unánimemente tanto la doctrina como la jurisprudencia han receptado postura acerca de la constitucionalidad del instituto.

Lo cierto es que el sistema propugnado por la Ley de Asociaciones Sindicales se alinea con la antigua doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que instituye que las normas procesales dictadas por el Congreso Nacional son constitucionales, en tanto resulten esenciales para la vigencia y el efectivo ejercicio de los derechos establecidos por la norma de fondo.

Aquí es donde radica el meollo de la cuestión y adquiere virtualidad la necesidad relativa a la existencia misma de las citadas normas que fijan principios y procedimientos uniformes mínimos que aparecen como indispensables para hacer efectivos los derechos de fondo establecidos en el citado cuerpo normativo.

Insisto, la circunstancia de que la ley de fondo regule un trámite uniforme para todo el territorio nacional, no viola el principio de inalterabilidad de las jurisdicciones locales, máxime cuando a las resultas se encuentra en juego un bien jurídico de

preferente tutela supralegal cual es la libertad sindical. Pensado de este modo, los distintos ordenamientos que conforman el sistema de derecho, resultarán válidos en la medida que se adecuen a los parámetros establecidos por la ley de fondo.

Ello, lejos de ser una consagración meramente teórica o conceptual importa la realización misma del Estado Constitucional de Derecho. El principio es la potestad de los gobiernos provinciales de legislar en materia procesal, mas dicha potestad en modo alguno resulta absoluta, sino que encuentra su límite en la naturaleza misma del instituto legislado por la ley de fondo.

Conforme lo dispuesto por el art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, que remite al art. 47 del mismo cuerpo legal, la vía procesal elegida por el legislador es el procedimiento sumarísimo. Resulta evidente que la finalidad querida por el legislador fue la de habilitar el trámite más breve, en atención a la naturaleza de los bienes jurídicos implicados y la necesidad de dilucidar rápidamente la controversia.

III. Teorías sobre la naturaleza de la acción

En torno al artículo 52 LAS y la tramitación de exclusión de tutela sindical, se han motivado arduos debates doctrinarios y jurisprudenciales relativos a la naturaleza de la acción, objeto y pretensión, contenido y efectos de la sentencia de levantamiento de la tutela gremial. Se han erigido diversas posturas y la importancia del conocimiento de las mismas radica en que según el grado de énfasis dogmático que tenga el magistrado para enrolarse en cada una de ellos, variará la admisión o rechazo de la causa petendi conforme se encuentren reunidas o no las condiciones básicas de lo que pueda denominarse una litis bien conformada.

91

1. Teoría de la naturaleza cautelar

Sostiene que el acotado marco de conocimiento propio del trámite sumarísimo resulta incompatible con una decisión de carácter definitivo que pueda expedirse sobre la cuestión de fondo que pueda o no tener el empleador como fundamento para suspender, despedir o ejercer las facultades del ius variandi. En el caso, la acción tiene como finalidad alcanzar esa suerte de autorización judicial para restablecer en cabeza del empleador el ejercicio pleno de sus facultades, relevando el impedimento que surge de la investidura sindical, ésta entendida como una coraza de protección del representante sindical.

Y, como es propio de toda medida cautelar, el juez debería limitarse a constatar la mera verosimilitud del derecho a los fines de expedir la autorización, lo que acarrea como consecuencia que obtenida ésta y concretada la medida por parte del empleador, le resta al representante la posibilidad de revisión amplia de lo decidido y de demandar pago de indemnizaciones e incluso la misma reinstalación

al puesto de trabajo.

Las críticas a la postura se centran en destacar que la misma no satisface mínimos requisitos de seguridad jurídica en tanto, por lo general, el mismo juez que entendió en la exclusión ,debería volver sobre la autorización para aplicar sanciones que tantas veces refieren casualmente a la ausencia de la misma.

Algunos autores como Jorge Bof han recalcado que ninguno de los rasgos propios de las medidas cautelares puede destacarse en la acción que nos ocupa, especialmente el carácter provisorio y mudable en tanto resulta diametralmente incongruente con los efectos de la sentencia que hace lugar a la exclusión.

También puede remarcarse que la acción no se ejercita inaudita parte y tampoco es subsidiaria sino autónoma. Al parecer, muchos autores le han atribuido carácter cautelar pero queriendo referir la naturaleza previa y preventiva que lleva comprendida en sí misma.

Considero que en términos procesales no podemos referirnos a la exclusión como una acción previa en el sentido de que la misma no precede o resulta soporte de una posterior. El carácter preventivo del instituto refiere a la finalidad de instaurar un sistema proteccionista que evite o impida que el empleador pudiese ejecutar actos por acción u omisión que impliquen soslayar la libertad sindical.

2. Teoría de la acción declarativa estricta o de conocimiento restringido

Tal como lo refiere su nombre, la acción que nos ocupa tiene para esta teoría como objeto la exclusión de la tutela, lo que implica que de tener favorable acogida la demanda instaurada a esos fines, la sentencia surte los efectos de la cosa juzgada solo respecto de la cuestión que ha resultado materia de ese debate.

El trámite marcado por la vía sumarísima es declarativo, definitivo e irrevisable. En función de ese rasgo definitivo, al iniciar demanda corresponde identificar el tipo y gravedad de la medida que el empleador pretende eventualmente adoptar. Esto último, tiene razón de ser en la necesidad de expedirse el juez sobre la trascendencia de la declaración de exclusión, teniendo presente que está en juego la estabilidad de un representante, mas no sobre la proporcionalidad o razonabilidad que la medida importaría en relación al contrato de trabajo en sí mismo.

Para esta teoría, aplicada la medida por parte del empleador, el representante quedaría equiparado a cualquier otro trabajador común, pero esto no lo inhibiría de requerir la revisión de lo actuado.

Se argumenta a favor de esta posición que el representante no puede quedar en situación inferior a la de cualquier otro trabajador, en el sentido de que su comportamiento sea juzgado en un trámite abreviado que no garantiza la misma amplitud que el ordinario para el ejercicio de su derecho de defensa. Y, en contra, que desde el punto de vista práctico supone una antieconómica duplicidad de procesos,

ya que necesariamente los mismos hechos valorados para fallar la exclusión serán los que deban considerarse para sustentar la medida posterior⁶.

3. Teoría del juicio declarativo pleno

La teoría postula que el proceso en que se decide respecto de la acción de exclusión de tutela sindical, es idóneo para expedirse con carácter de cosa juzgada material, tanto en torno a la autorización, como respecto de la adecuada proporcionalidad entre los hechos en que se funda la exclusión y la magnitud de la decisión del empleador.

Algunos expositores de la teoría pregonan que no resulta posible entender la exclusión de tutela sindical como un “cheque en blanco”, en el sentido de una simple autorización carente de sentido y alcance, efectuada por el juez al empleador sin siquiera marcar la directriz con que el mismo podrá utilizarla.

Para este postulado, resulta imposible la revisión ulterior de la medida, siempre y cuando el empleador se hubiese ajustado a los alcances de la misma.

En palabras de Machado y Ojeda, en síntesis, la teoría descarta que puedan escindirse las apreciaciones tocantes a la validez y a la licitud del acto, como materia de dos pleitos secuenciados y considera, en cambio, que no es posible expedirse sobre la primera sin abordar la segunda.

Sostiene Jorge Bof⁷ que

el paso indispensable exige que el empleador especifique en la demanda, con claridad y precisión, la medida que dispondrá. De tal forma el tribunal contará con los elementos indispensables para confrontar los hechos traídos al debate, con la medida a disponer (...) Incorporando la cuestión contractual, se salvan los peligros de una exclusión en blanco de la tutela (...) la resolución de exclusión contendrá autorización para disponer específicamente una determinada medida, autorizada por el tribunal, so pena de incurrir en una actitud antisindical, salvo que decidiera aplicar una más benigna o no aplicarla, de lo contrario debe cumplir con la medida autorizada...

4. Teoría de la pretensión disponible

Radica en la posibilidad de abordar la cuestión que nos ocupa desde una óptica diferente, teniendo presente principios del Derecho Procesal. Si se piensa el proceso

⁶ Cañal, Diana, “Avances jurisprudenciales y doctrinarios en torno a la exclusión de tutela”, en D. T. 1990-B-2067.

⁷ Bof, Jorge A, *Acciones tutelares de la libertad sindical*. Buenos Aires. Ediciones La Rocca. 1990, pp. 172, 173.

laboral como un proceso dispositivo, en el que las partes en pie de igualdad exponen sus pretensiones frente al juez laboral a los fines de que éste las dirima, el juzgador tendrá como norte atenerse al *petitum* expuesto por las partes y deberá ceñirse a los que fue objeto de demanda y en relación a lo cual efectivamente se trabó la litis.

Visto así el proceso, no es jurídicamente aceptable que los jueces suplan la intención de las partes en relación al contenido de las pretensiones esgrimidas por ellas, circunstancia que nada tiene que ver con el principio *iura novit curia* en el sentido de que el juez pueda calificar a su entender la norma que debe aplicarse al caso concreto, sino la estrictez en el juzgamiento en lo que respecta al pedimento de los litigantes que resulta indisponible para el magistrado.

Pensadas de este modo las cosas, cabe inferir que si el empleador se limita a solicitar la autorización o venia para obtener la declaración basada en la verosimilitud del derecho, de tener favorable andamio su pretensión, la cosa juzgada recaerá solo sobre lo que ha sido materia de debate, y como tal, le será oponible al demandado en esos términos y nunca en más amplios, lo que indirectamente implicará que éste podrá demandar luego por la falta de justificación causal de la medida que se adopte sino también por las consecuencias económicas de la misma. No obstante ello, no podría demandar la reinstalación en el cargo. en tanto la misma procedería como consecuencia de la nulidad del despido que no podría considerarse tal de haberse obtenido la autorización referida.

94

Si, en cambio el empleador precisa a la par de la pretensión de exclusión el tipo y extensión de la medida que pretende adoptar, el debate involucrará no solo la validez del acto sino su licitud, y tales alcances tendrá también la cosa juzgada resultante.

5. Opinión en torno a las teorías desarrolladas

El sistema preventivo apunta como lo refiere Bof⁸ a impedir que el empleador unilateralmente decida qué medidas corresponde aplicar, transfiriendo esta valoración al tribunal. De tal suerte, se evita que el empleador incurra en algún comportamiento antisindical a través de una medida contractual. Así las cosas, entablada la demanda por exclusión, incumbe al actor no solo exponer los hechos que entiende resultan configurativos del incumplimiento contractual, sino que debe además precisar la clase y alcance de la medida que pretende aplicar.

Algunos doctrinarios sostienen que interpretar de esta forma los propósitos de la norma resulta menos favorable al trabajador, en tanto los efectos de la sentencia no serían los que corresponderían de acogerse la teoría cautelar. Pero, a ese argumento es posible refutarlo sosteniendo que el trabajador cuenta con la garantía correspondiente de que el tribunal otorgará el levantamiento pertinente

⁸ Ibíd. p. 172.

solo si los hechos tienen envergadura suficiente que motive la procedencia favorable de la acción tentada.

Pensar que el juez pueda otorgar ante la sola verosimilitud del derecho la exclusión de tutela sin tener presente la directriz de la medida que el empleador pretende aplicar al representante, conduce necesariamente a sostener la forzosa incertidumbre en que se colocaría al trabajador, una suerte de amplia prerrogativa a la voluntad unilateral del empleador, desde luego inaceptable y peligrosa.

El empleador deberá explicitar -con la mayor precisión posible- los elementos que permitan calificar a la sanción como proporcionada, o a la injuria como grave e impositiva, ello porque -como dicen Machado y Ojeda-, la existencia de causa no basta para calificarla como justa, si no se acredita el razonable equilibrio entre la gravedad de los hechos y de su respuesta⁹. La necesidad de esa individualización será la que más tarde permitirá al juez ceñirse a lo expuesto y respetar el principio de congruencia en su sentencia. Nada obstaría sostener que en virtud de las facultades ordenatorias que tiene el magistrado, con carácter primigenio e inmediatamente posterior a la interposición de demanda, intime a la parte actora para que individualice la finalidad querida.

Pensar al respecto de la conveniencia o no de los postulados que expone la teoría cautelarista, importa- al menos- tener presente que si bien a primera vista las teorías que pregonan el doble juzgamiento parecerían ser más desfavorables a los intereses del trabajador como ya se ha sostenido, -en orden a que la primera de ellas permitiría una ulterior revisión de la medida dispuesta- basta mencionar que profundizando el análisis no resulta ser así en tanto sin la acabada prueba y comprobación de la existencia de una justa causa, el juez con apreciaciones livianas podrá despachar favorablemente la medida, aún ante la mera verosimilitud del derecho, lo que no condice con la protección que la ley ha querido ni con el principio *in dubio pro operario*.

En base a doctrina que venía sosteniendo por extenso tiempo en orden al carácter cautelar, la Corte de la Provincia de Buenos Aires, declaró mal concedido el recurso interpuesto en la causa “Fate SAIC c/ Ottoboni, Víctor Octavio s/ exclusión de tutela sindical”. La Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo lugar al recurso, pero no ha dejado sentado con nitidez el carácter no definitivo que atribuía a la sentencia en cuestión la Corte Provincial, más parece haberse inclinado por revocar la misma teniendo presente los valores constitucionales en juego.

En un interesante comentario al fallo, Héctor Jorge Scotti¹⁰ dice que

⁹ Machado y Ojeda, supra nota 4, pp. 300, 301.

¹⁰ Scotti, Héctor Jorge, “La influencia del caso “Fate” en la jurisprudencia de la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires acerca de la exclusión de tutela sindical” en *Revista Derecho del Trabajo*, La Ley, Año LXXVII, Núm. 3, 2017.

pensamos que esta decisión no podría ser considerada como insinuando que la sentencia afirmativa en este tipo de procesos resulta insusceptible de ser revisada en un litigio posterior sino simplemente como determinando que la notable trascendencia, tanto desde el punto de vista constitucional como desde los diferentes Pactos internacionales, de un principio como el de la libertad sindical, justifica soslayar, excepcionalmente, la ausencia de un pronunciamiento definitivo, tal como sucede, en escasas oportunidades es cierto, con las medidas cautelares...

IV. Tutela sindical y trabajadores en condiciones de jubilarse

Sabido es que la ley sindical establece como garantía para el ejercicio de las funciones gremiales, estabilidades en beneficio de los trabajadores que ejercen cargos de representación sindical; pero, ni la ley general ni la ley especial, han previsto qué sucede cuando un trabajador protegido por la tutela gremial, alcanza el momento de poder acceder al beneficio jubilatorio. El vacío legal ha sido de alguna manera llenado paulatinamente por la jurisprudencia.

96 No hay duda de que si un delegado gremial se encuentra en condiciones de obtener el beneficio jubilatorio, el empleador debe promover la acción de exclusión de tutela sindical previamente a intimarlo a iniciar los pertinentes trámite y que se torne aplicable el art. 252 de la Ley de Contrato de Trabajo. La doctrina pretoriana clásica sostiene que toda extinción hecha sin la promoción de la exclusión, además de ser una práctica antisindical, sería un acto nulo de nulidad absoluta. Frente a esa postura clásica y tradicional, que tuvo sólido arraigo en la doctrina y la jurisprudencia, nació una nueva postura que postula la defensa de la estabilidad del trabajador en ejercicio de funciones gremiales respecto de su puesto de trabajo hasta tanto los mandatos gremiales se encuentren totalmente agotados.

Podría plantearse un problema teniendo presente la demora que normalmente tiene la tramitación de estos juicios; y cabe preguntarse qué sucede si el trabajador se encuentra en condiciones de jubilarse, tiene el mandato vigente, el empleador promueve la exclusión de tutela sindical, promovida la demanda se vence el mandato y el trabajador se presenta nuevamente como candidato y obtiene su nominación.

Con relación al referido cuestionamiento, cabe rescatar un interesante comentario a fallo de la sentencia emitida por la Cámara Nacional del Trabajo en la causa “Gobierno de Buenos Aires c. Urintzof, Abel Jorge”, en la que Etala¹¹ expone que si el juicio es resuelto favorablemente al empleador ese nuevo mandato queda nulificado ya que si la Justicia autoriza al empleador a intimar al trabajador es

¹¹ Etala, Juan José, “Tutela sindical y trabajador en condiciones de jubilarse” en *Revista Derecho del Trabajo*, La Ley, Año LXXV, Núm 12, 2015.

obvio que no puede sortearse dicha sentencia con un nuevo mandato iniciado con posterioridad a la promoción de la demanda. Y ello es así ya que, caso contrario, la sentencia carecería de todo valor y efecto. No hay duda que el trabajador está protegido hasta el fin de su mandato vigente al momento de promoverse la demanda por desafuero, pero no para uno nuevo si el Juez entiende que era procedente la intimación a iniciar el trámite jubilatorio...

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala IX, en fallo de fecha 08/03/2016¹², sostuvo que

Debe revocarse el pronunciamiento apelado y, en su mérito, admitir la acción de exclusión de tutela sindical interpuesta por la parte actora a los fines de cursarle a la trabajadora la intimación prevista por el art. 252 LCT., pues no se advierte que la finalidad perseguida por el empleador se vincule con otra razón que no sea que el trabajador se encuentra en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio; así como tampoco se individualizan elementos objetivos que permitan vislumbrar una intención contraria a la libertad sindical en la conducta de la empleadora...El art. 52 de la Ley 23.551 no distingue qué circunstancias podrán justificar -a criterio del juzgador- el levantamiento de la tutela sindical, las que justamente deberán ser ponderadas por el sentenciante, previo cotejo que la medida que pretende adoptar la empleadora no encubre prácticas antisindicales o persecutorias de quien goza de estabilidad sindical... Sólo mediante resolución judicial recaída en el marco del procedimiento sumarísimo previsto por el art. 47 de la Ley 23.551 cede la garantía de estabilidad sindical, lo que también alcanza la situación prevista en el art. 252 de la LCT., cualquiera sea el régimen especial que se pretenda proyectar en orden a la edad, aportes o requisitos particulares de la prestación...". (del voto del Dr. Fera, al que adhiere el Dr. Balestrini – mayoría).

97

V. Plazo de prescripción para el ejercicio de la acción. Vacío legal

La norma específica ha omitido hacer referencia al plazo de prescripción para el ejercicio de la acción por exclusión de tutela sindical. Ante el evidente vacío legal cabría preguntarse si la acción es imprescriptible o si se aplica supletoriamente alguna norma. La jurisprudencia ha intentado salvar el vacío en que incurrió el legislador. La tutela sindical no es ni más ni menos que la regulación de la cláusula del art. 14 bis de la Constitución Nacional según la cual los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y

¹² CNAT Sala IX, "Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires c/ Fernando Ricardo Rufino Caminada s/ juicio sumarísimo", sentencia del 08/03/2016, disponible en www.microjuris.com

las relacionadas con la estabilidad de su empleo, y contempla distintos aspectos: la licencia automática si el representante debe dejar de prestar servicios en la empresa con motivo de su designación, y la estabilidad en el puesto de trabajo que alcanza no solo la vigencia del contra sino a la imposibilidad de que el empleador lo afecte (ya se alterando sus condiciones, suspendiendo o despidiendo al representante) sin previamente haber obtenido un pronunciamiento judicial que lo excluya de la tutela.

Un sector de la jurisprudencia sostiene que de la índole constitucional de esa garantía se desprende que la acción para excluir esa tutela tiene un plazo válido para ser ejercida. Es decir no es una acción imprescriptible.

En un novedoso fallo, la Cámara del Trabajo de Mendoza juzgó Compartimos con Bof el criterio que debe aplicarse el art. 256 LCT. En tal sentido enseña “En primer lugar debemos observar que la Ley 23.551 no se ha referido a términos de prescripción o de caducidad de las diferentes acciones que ha instituido, salvo el art.52 último párrafo, que alude a la interrupción de la prescripción producida por la promoción de la acción de reinstalación o restitución de las condiciones de trabajo, en relación con los salarios caídos... La ley actual tampoco hace referencia a plazo alguno para promover la demanda de exclusión de tutela, como lo hacía el art. 70 de la Ley 20.615, que disponía de 30 días a partir de los hechos que hubieran dado origen a la petición. Pero en este supuesto es necesario a nuestro entender hacer algunas consideraciones, que si bien no se dirigen directamente a dar fundamento a la prescripción de la acción, tienen directa vinculación con el momento en que se debe promover la misma. En efecto, si el empleador debe acreditar los hechos que su entender justifican una determinada medida contra el trabajador, la petición deberá ser oportuna, es decir, contar con cierta contemporaneidad con los mismos. Aquí se presentan iguales exigencias que las requeridas para la justificación de una medida cualquiera respecto de los trabajadores en general, sean o no de carácter disciplinario. Precisamente dentro de los requisitos que traducen mejor la justificación de los hechos, encontramos la contemporaneidad de estos con la aplicación de la medida; la circunstancia de que el tribunal intervenga previamente para autorizarla, no importa descartar su ponderación. De no ser de esta manera nos podríamos encontrar con una demanda de exclusión de tutela para despedir, suspender o producir cambios en las condiciones de trabajo, promovida a tal distancia de los hechos que le restaría todo fundamento, enervando su justificación. Pese a lo expuesto respecto de esta última acción, es factible sostener la prescripción bienal de la misma, pero en la medida en que se distancia de los hechos que le dieron origen incidirá, no ya sobre la pérdida de la acción por prescripción, sino sobre su procedencia. Tal vez impulsado por este condicionamiento, el art. 70 de la Ley 20.615 disponía el exigió plazo de caducidad de treinta días para promover

la acción de exclusión de tutela . Ahora bien, aunque el art. 256 de la LCT esté referido a la prescripción de los créditos laborales, es posible extender su aplicación a aquellas acciones que no tienen por objeto el reclamo de una suma de dinero, pero que pretenden el cumplimiento de disposiciones contractuales. En este orden de ideas ubicamos la acción de reinstalación y restitución de las condiciones de trabajo. En el ámbito del derecho civil, a propósito del art. 4023, que establece: Toda acción personal por deuda exigible se prescribe por diez años.; se dijo que sienta un principio general que se debe aplicar cuando no existen normas específicas que establezcan plazos menores “...sean o no de naturaleza crediticia”. En tal sentido y con este alcance es posible aplicar la prescripción bienal a aquellas acciones que no tiene por objeto una suma de dinero, como lo impone el art. 256 LCT”. (Jorge A. Bof, Acciones tutelares de la libertad sindical, Ed. La Rocca, pg. 233)¹³.

VI. Referencia a la jurisprudencia del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Jujuy

1. Naturaleza jurídica de la acción

I. I. En 16/06/2011, en fallo registrado en L.A. N° 54, F° 1225/1227, N° 331¹⁴, en causa en la que el Tribunal del Trabajo resolvió hacer lugar a la demanda de exclusión de tutela sindical considerando que ante la falta de invocación de la sanción a aplicarse en caso de admitirse la demanda, era criterio de esa Sala desde la sanción de la Ley 23.551, que “no es necesaria en la demanda de exclusión de tutela sindical la especificación de las eventuales medidas o sanciones a aplicarse, las que serán motivo de decisión del principal y materia de un eventual litigio posterior”.

Sostuvo –confirmando la sentencia de grado– que el decisorio atacado no constituía una sentencia definitiva en los términos del artículo 8 de la Ley Provincial 4346, modificada por la Ley 4848, pues, para que se resolviese la exclusión de tutela, bastaba que existan elementos como para pensar “prima facie” que el representante sindical cometió una falta; la discusión sobre si el incumplimiento existió o no, correspondía al eventual proceso que se formaría si la empleadora aplicaba la sanción para la cual solicitó la exclusión de garantía y el afectado la cuestionaba judicialmente. Refirió también el carácter no definitivo de la decisión o aprobación judicial de exclusión de tutela, sólo requiere que existan, a criterio del juzgador, indicios suficientes

99

¹³ CT de Mendoza, Sala 3ª. “Poder Ejecutivo de la Provincia de Mendoza c/ Cabrera Nieves Tomás s/ tutela sindical”, sentencia del 6/09/2016, disponible en www.jus.mendoza.gov.ar/doctrina-y-jurisprudencia

¹⁴ STJ de Jujuy, “Exclusión de Tutela Sindical: EJESA S.A. c/ Héctor Raúl Cruz”, sentencia del 16/06/2011, L.A. N° 54, F° 1225/1227, N° 331, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

sobre las causales invocadas por el empleador al promover la acción, sólo analiza la legitimidad de la pretensión y la verosimilitud de los hechos planteados, para disponerla. No se juzga en este proceso sobre el carácter lícito o no de la medida, dichos aspectos, como en el caso de cualquier trabajador que no goce de tutela especial, podrán ser objeto de debate en un proceso ordinario autónomo posterior, donde podrán discutir el fondo del asunto, conforme me expedí en la sentencia registrada en el Libro de Acuerdos N° 50, F° 370/371, N° 120... (del voto de la Dra. Bernal).

100 **I. 2.** En sentencia del 07/11/2011¹⁵, confirmó la sentencia del tribunal de grado que hiciera lugar a la demanda por exclusión de la tutela sindical deducida por la Asociación de Protección al Paralítico Cerebral (A.P.P.A.CE.) contra Nelson Rodolfo Torres, concediendo su desafuero sindical, entendiendo que la abundante prueba documental agregada a la causa -de la que surgían diferentes incumplimientos a los deberes de conducta impuestos por la LCT al trabajador- era más que idónea y suficiente para justificar el desafuero del dirigente gremial, a los fines de que la patronal le aplique la sanción que estime proporcional, sin que exista necesidad de que ésta especifique las eventuales medidas a aplicar. En el caso, se limitó a sostener que el recurso de inconstitucionalidad era inadmisibile toda vez que la cuestión había sido correctamente decidida por el tribunal de la causa con fundamentos razonables y suficientes que descartaban la arbitrariedad; y que tampoco se advertía que la Sala, hubiese incurrido en un examen parcial y aislado de los diversos elementos de prueba incorporados regularmente al proceso.

I. 3. Con idéntico sentido al anteriormente expuesto, en 05/02/2013¹⁶, juzgó que: es criterio de este Tribunal que las sentencias que se limitan a excluir de la tutela sindical al sólo fin de hacer posible la aplicación de las sanciones disciplinarias pertinentes no causan agravio de imposible reparación a futuro, como que la pertinencia o no de la sanción es materia que, en todo caso, deberá ser resuelta en causa distinta (L.A. 43 F° 367/368 N° 137) y el análisis de la verosimilitud de los hechos para hacer lugar a esa pretensión, no hacen juicio acabado sobre el punto... (del voto del Dr. González).

¹⁵ STJ de Jujuy, "Exclusión de Tutela Sindical: Asociación Protectora al Paralítico Cerebral (A.P.P.A.C.E.) c/ Nelson Rodolfo Torres", sentencia del 07/11/2011, L.A. N° 54, F° 2280/2281, N° 663, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

¹⁶ STJ de Jujuy, "Exclusión de tutela sindical: Compañía Minera Aguilar S.A. c/ Cari, Ricardo Sebastián", sentencia del 05/02/2013, L.A. N° 56, F° 9/10, N° 3, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

2. Trabajador en condiciones de jubilarse con estabilidad sindical

2. 1. En sentencia de fecha 31/10/2003¹⁷, el Alto Cuerpo consideró que La representación gremial que invoca el actor...tampoco es elemento que le confiera el derecho de perdurar en el empleo pues, en principio, “el cumplimiento de los recaudos legales para la obtención de la jubilación ordinaria-art.252, Ley 20.744- configura justa causa que hace cesar la tutela sindical- art.48 Ley 23.551- puesto que la misma no tiene ultraactividad al contrato de trabajo (CNTrab. sala III LL 2002-E714)... (del voto del Dr. Noceti).

2. 2. En L.A. N° 50, F° 1803/1804, N° 597¹⁸, juzgó que la tutela sindical prevista en la ley de asociaciones sindicales se encuentra íntimamente vinculada a la existencia de la relación de trabajo. De allí que extinguida ésta, la causa de la representación sindical que de ella se deriva, debe darse por finiquitada (del voto del Dr. Del Campo). Citó que también se había dicho: “...no es dable discutir en este caso el derecho a la estabilidad más allá que durante el lapso de vigencia del empleo. Y esto es así puesto que el derecho a la estabilidad no alcanza para intervertir el status laboral, o mutar una relación o empleo ad tempus en permanente”.

2. 3. En sentencia del 14/05/2010¹⁹, consideró en la misma línea de interpretación en principio el cumplimiento de los recaudos legales para la obtención de la jubilación ordinaria -art. 252 Ley 20744- configura justa causa que hace cesar la tutela sindical, puesto que la misma no tiene efectos, para otorgar ultraactividad al contrato de trabajo...tal como lo expresa el Ministerio Público Fiscal “surge acreditado que el actor inició los tramites jubilatorios en fecha tres de octubre de dos mil siete (v. fs. 82), que el mismo fue previamente intimado por la patronal, en fecha nueve de octubre del dos mil seis a que iniciara dichos tramites, habiéndole otorgado en reiteradas oportunidades una prorroga de los plazos previstos en el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo (v.fs.23/26). Que, su postulación al cargo de delegado gremial, fue con posterioridad a la del inicio de sus tramites jubilatorios, resultando electo como delegado de la Sección Mantenimiento del Sindicato de Obreros y

101

¹⁷ STJ de Jujuy, “Despido incausado, preaviso, SAC, vacaciones, indemnización por estabilidad gremial: Yoret, Adán Manuel c/ Juncadella S.A.”, sentencia del 31/10/2003, L.A. N° 46, fo. 1212/1213, N° 488, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

¹⁸ STJ de Jujuy, “Sumarísimo por reinstalación: Naranjo, Miriam Susana c/ Municipalidad de Libertador General San Martín” sentencia del 05/09/2007, L.A. N° 50, F° 1803/1804, N° 597 disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

¹⁹ STJ de Jujuy, “Sumarísimo por reinstalación de las condiciones de trabajo: Milano Ramos c/ Aceros Zapla S.A.”, sentencia del 14/05/2010, L.A. N° 53, F° 679/680, N° 231, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

Empleados de Aceros Zapla el 18 de febrero de dos mil ocho (v. fs.27). Siendo esto así, no se advierte que exista vulneración alguna, a la garantía prevista por el artículo 52 de la Ley 23551 por parte de Aceros Zapla, toda vez que la inminente extinción de la relación laboral (por jubilación), era perfectamente conocida por el trabajador, en tanto, que reitero, la intimación para que iniciara los trámites jubilatorios, prevista en el artículo 252 de la ley de Contrato de Trabajo fue realizada con anterioridad (un año y tres meses) a que se postulara para el cargo sindical, como así también el trabajador a dicha fecha, ya había iniciado los tramites jubilatorios, habiendo sido notificado finalmente del acogimiento de dicho beneficio en el mes de julio de dos mil ocho, quedando extinguida con ello la relación laboral. De ello deriva entonces, que el actor no puede ser reincorporado, toda vez que encontrándose ya jubilado no puede volver a la actividad”. Agregó: “El supuesto de superposición de institutos que se presenta en el caso no imposibilita jurídicamente a ejercer la facultad que el ordenamiento acuerda al empleador, según los artículos 91 y 252 de la Ley de contrato de trabajo, pues la postulación sobreviniente a la intimación, no modifica la situación... (del voto del Dr. Del Campo).

102

2. 4. En fallo de fecha 26/08/2014²⁰, revocó la sentencia de grado que había rechazado la acción promovida por Aceros Zapla S.A. a fin de lograr la exclusión de la tutela sindical de la que gozaba el demandado, para poder extinguir el vínculo laboral con el mismo por haber acaecido el vencimiento del plazo previsto en el art. 252 de la LCT, sosteniendo por mayoría, que la necesidad de solicitar resolución judicial previa para modificar las condiciones de trabajo de un dirigente gremial que establece el art. 52, en consonancia con el art. 48 y concordantes de la Ley 23551, era un mecanismo de control judicial a fin de evitar actividades y/o conductas antisindicales de la empresa que de alguna manera pudieran vulnerar la libertad sindical; y refiriendo que el conflicto planteado en la causa ponía en pugna la facultad del empleador de concluir la relación de trabajo por estar el empleado en condiciones de jubilarse -cuya imposibilidad de ejercerla por un período de tiempo en este caso en nada lo perjudicaba-, con la estabilidad que confiere el ejercicio de mandatos sindicales, garantía ésta que tiende a asegurar la libertad sindical, que trasciende el mero interés de un empleado y que “reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el corpus juris de los derechos humanos”. Dijo el Tribunal del Trabajo que, puesta de resalto la trascendencia que tiene la garantía de libertad sindical para la construcción de una sociedad democrática y siendo la estabilidad

²⁰ STJ de Jujuy, “Exclusión de tutela sindical: ACEROS ZAPLA S.A. c/ Gutiérrez, Efraín”, sentencia del 26/08/2014, L.A. N° 57, F° 2152/2155, N° 580, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

prevista por la Ley 23.551 un mecanismo de protección de dicha libertad, toda restricción a la misma debía ser evaluada con criterio restrictivo, teniendo en miras que la interpretación no puede arrojar en la práctica una mengua a la protección constitucional de la que está revestida.

El Superior Tribunal de Justicia hizo lugar al recurso de inconstitucionalidad incoado por la empleadora alegando

el hecho de que el empleado en condiciones de jubilarse sea un dirigente gremial no puede importar que la relación laboral continúe en contra de la voluntad del empleador, dando así nacimiento a un vínculo impuesto obligatoriamente, lo cual podría ser de dudosa constitucionalidad... no debe perderse de vista que, conforme al artículo 91 de la LCT, el contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse. Ello responde a razones de distinto orden, entre ellas, psicofísicas pues a determinada edad (establecida legalmente según el régimen previsional) se supone que el empleado ve reducidas sus posibilidades de desarrollar su actividad normal; la conveniencia del recambio generacional en el sistema productivo, a fin de posibilitar el empleo de los más jóvenes; éticas vinculadas al valor del descanso... considero que a fin de cursar la intimación del artículo 252 de la LCT, para que el trabajador inicie los trámites jubilatorios, es necesario que previamente se requiera y obtenga la exclusión de la tutela gremial... ceñida al caso de autos, no advierto que la exclusión de tutela sindical pedida por el empleador en modo subsidiario al interponer la demanda tenga otra finalidad que la de finiquitar la relación laboral... corresponde admitir el recurso interpuesto para revocar la sentencia de fecha 25 de junio de 2013 y, en consecuencia, hacer lugar a la acción de exclusión de tutela sindical interpuesta por Aceros Zapla S.A. en contra de Efraín Gutiérrez, quedando la accionante autorizada a efectuar la intimación prevista por el artículo 252 de la LCT al demandado... (del voto de la Dra. Bernal).

103

VII. Capítulo Conclusivo

Parece más acorde a la intención querida por el legislador y también a la seguridad jurídica, sostener que el debate en que tramite la acción de exclusión deberá centrarse o enmarcarse en la determinación –en el caso concreto- de lo que la ley exige como “justa causa” para la procedencia de la declaración de exclusión tentada por el empleador como condición sustantiva de la aplicación de las medidas a que refiere la norma del art. 52 LAS en la persona de un representante, lo que importaría la imposibilidad de conceder la autorización sin la comprobación de que existe justa causa.

La procedencia favorable de la exclusión de tutela sindical importará un examen exhaustivo y a conciencia del magistrado, procederá en los más de los casos con interpretación restrictiva y solo si los hechos acabadamente demostrados por el

empleador puedan tildarse de gravedad tal que justifiquen el levantamiento del velo de tutela sindical, siempre teniendo presente que está en juego el valor libertad sindical y que las garantías de que se inviste a los representantes constituyen una suerte de coraza de que el legislador los ha querido investir, como un elemento indispensable para el pleno ejercicio de la actividad gremial.

Un obstáculo más a los fines de considerar la naturaleza cautelar de la acción que nos ocupa parece ser ese propio carácter cautelar de la misma. Despachada favorablemente la exclusión de tutela sindical, no finaliza la cuestión ni impide su continuación, con lo que procesalmente, toda sentencia de este carácter no sería susceptible de habilitar la vía extraordinaria local en la Provincia de Jujuy, conforme lo dispone el art. 8 de la Ley 4346, de manera que en el foro local, el Superior Tribunal de Justicia tendría un obstáculo formal insalvable para adentrarse en su tratamiento.

En lo que respecta al marco local, el lineamiento seguido por el Superior Tribunal de Justicia de Jujuy con relación a la naturaleza de la acción, ha sido estado siempre enmarcado en la teoría de la naturaleza cautelar.

Con referencia al trabajador en condiciones e jubilarse, el máximo tribunal provincial viene sosteniendo un criterio uniforme basado en el argumento de que la representación gremial no es elemento que confiera al trabajador el derecho de perdurar en el empleo, en tanto el cumplimiento de los recaudos legales para la obtención de la jubilación configura justa causa que hace cesar la tutela. Sostiene, en ese orden, que la circunstancia de que el empleado fuera dirigente gremial no puede importar que la relación laboral continúe en contra de la voluntad del empleador.

Para concluir, diré que tal como lo refiere Scotti, estamos viviendo un proceso de constitucionalización del derecho privado, en el que el sujeto más vulnerable debe ser protegido. Desde la labor de quienes administran Justicia, se espera equilibrar el juego de intereses que desata la incesante actividad sindical en sus más variadas aristas, siempre teniendo en cuenta el fin que debe servir de horizonte, que es la defensa del trabajador como sujeto de derecho vulnerable, logrando que se optimice a través de sus representantes gremiales, las condiciones laborales en su integridad.

VIII. Referencias

Arias Gibert, Enrique, “Viabilidad de la medida cautelar de reinstalación en la acción del artículo 52 del régimen sindical”, en D. T. L-B-1363.

Bof, Jorge A, *Acciones tutelares de la libertad sindical*. Buenos Aires. Ediciones La Rocca. 1990.

Cañal, Diana, “Avances jurisprudenciales y doctrinarios en torno a la exclusión de tutela”, en D. T. 1990-B-2067.

CT de Mendoza, Sala 3ª. “Poder Ejecutivo de la Provincia de Mendoza c/ Cabrera Nieves Tomás s/ tutela sindical”, sentencia del 6/09/2016, disponible en www.jus.mendoza.gov.ar/doctrina-y-jurisprudencia

CNAT Sala IX, “Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires c/ Fernando Ricardo Rufino Caminada s/ juicio sumarísimo”, sentencia del 08/03/2016, disponible en www.microjuris.com

Cornaglia, Ricardo, “La tutela sindical. La cosa juzgada en los procesos sumarísimos y la prejudicialidad”, en D. T. 1998-B-1407.

Etala, Carlos, *Protección de los representantes gremiales*, Buenos Aires, Pulsar, 1990.

Etala, Juan José, “Tutela sindical y trabajador en condiciones de jubilarse” en *Revista Derecho del Trabajo*, La Ley, Año LXXV, Núm 12, 2015.

Machado, José D. y Ojeda, Raúl H, *Tutela sindical: estabilidad del representante gremial*, Santa Fé, Rubinzal Culzoni, 1ª ed., 2006.

Scotti, Héctor Jorge, “La influencia del caso “Fate” en la jurisprudencia de la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires acerca de la exclusión de tutela sindical” en *Revista Derecho del Trabajo*, La Ley, Año LXXVII, Núm. 3, 2017

105

STJ de Jujuy, “Despido incausado, preaviso, SAC, vacaciones, indemnización por estabilidad gremial: Yoret, Adán Manuel c/ Juncadella S.A.”, sentencia del 31/10/2003, L.A. N° 46, fo.1212/1213, N° 488, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

STJ de Jujuy, “Exclusión de tutela sindical: ACEROS ZAPLA S.A. c/ Gutiérrez, Efraín”, sentencia del 26/08/2014, L.A. N° 57, F° 2152/2155, N° 580, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

STJ de Jujuy, “Exclusión de Tutela Sindical: EJESA S.A. c/ Héctor Raúl Cruz”, sentencia del 16/06/2011, L.A. N° 54, F° 1225/1227, N° 331, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

STJ de Jujuy, “Exclusión de Tutela Sindical: ASOCIACION PROTECTORA AL PARALITICO CEREBRAL (A.P.P.A.C.E.) c/ Nelson Rodolfo Torres”, sentencia del 07/11/2011, L.A. N° 54, F° 2280/2281, N° 663, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

STJ de Jujuy, “Exclusión de tutela sindical: Compañía Minera Aguilar S.A. c/ Cari, Ricardo Sebastián”, sentencia del 05/02/2013, L.A. N° 56, F° 9/10, N° 3, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

STJ de Jujuy, “Sumarísimo por reinstalación: Naranjo, Miriam Susana c/ Municipalidad de Libertador General San Martín” sentencia del 05/09/2007, L.A. N° 50, F° 1803/1804, N° 597 disponible en www.justiciajujuy.gov.ar

STJ de Jujuy, “Sumarísimo por reinstalación de las condiciones de trabajo: Milano Ramos c/ Aceros Zapla S.A.”, sentencia del 14/05/2010, L.A. N° 53, F° 679/680, N° 231, disponible en www.justiciajujuy.gov.ar