

LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA CALIFICACIÓN DEL VÍNCULO *

*Comentario al fallo del 19/07/2019 de la Sala IX de la CNAT, en los autos “ROJAS
LUIS ROGER MIGUEL Y OT. c/ RAPPI ARG S.A.S. s/ MEDIDA CAUTELAR”*

I.- La libertad sindical

I.1.- La jerarquía constitucional del derecho a la libertad sindical

La libertad sindical tiene consagración constitucional, está tutelada por numerosos tratados internacionales de igual jerarquía y contenida también en convenios internacionales con jerarquía superior a la de las leyes. Ha sido reconocida universalmente, en sentido estricto del término, como un derecho humano fundamental¹, y es el pilar central sobre el cual se apoya el sistema de relaciones colectivas de trabajo; pero también, es una útil herramienta para encausar la representación y la defensa de los intereses colectivos de los actores sociales del sistema productivo.

Desde semejante perspectiva, la idea por la cual “[l]os trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse”², reviste una importancia al entramado jurídico argentino difícil de eludir; incluso, al ponderar los derechos individuales y colectivos de la libertad sindical con otros de igual jerarquía.

La CSJN se expidió en torno a las fuentes de derechos constitucionales e internacionales que invocan al derecho que protege la libre asociación, destacando la incorporación del Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948, al marco constitucional argentino, pues ha sido hecho propio por dos tratados internacionales incluidos en el art. 75

¹ Vid. BARBAGELATA Héctor-Hugo, *El particularismo del Derecho del Trabajo y los derechos humanos laborales*, Ed. Fundación de Cultura Universitaria, 2° Edición, Montevideo, 2009.

² Art. 2 del Convenio N° 87 de la OIT

inc. 22 de la Constitución nacional³. Para más, la interpretación nacional de los derechos que informan al concepto de libertad sindical, en sintonía con el Convenio N° 87 y al pronunciado de la Corte Suprema, se corresponde con las observaciones de los órganos de control de la OIT: el Comité de Libertad Sindical y a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

1.2.- Los sujetos comprendidos según los órganos de control de la OIT

El ámbito de aplicación subjetivo del derecho de sindicación para nuestro país dependerá, entonces, de la interpretación que los órganos de control de normas de la OIT han tenido respecto del alcance de la norma internacional, que en el texto convencional se lo atribuye a trabajadores y empleadores “sin ninguna distinción”.

El Comité de Libertad Sindical, en efecto, se ha expedido en términos ampliamente inclusivos, precisamente, con fundamento en el art. 2 del Convenio N° 87 de la OIT. Se han formulado algunos principios generales, estableciendo que los derechos de sindicación abarcan a “[t]odos los trabajadores, sin ninguna distinción, incluida la no discriminación debida a la ocupación”, quienes “deberán tener el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas”⁴.

En lo específico, el Comité de Libertad Sindical ha contemplado a los trabajadores autónomos o independientes como sujetos protegidos por la libertad sindical, a fin de ejercer su derecho de sindicación sin restricciones. “El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho [de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas] no se funda ... en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a

³ Cfr. CSJN “Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales”, 11/11/2008, especialmente en lo dispuesto en el Considerando 5°, donde resalta la nítida integración del Convenio 87 de la OIT al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, respectivamente en sus arts. 8.3 y 22.3.

⁴ Cfr. OIT, La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Oficina Internacional del Trabajo, 6° edición, Ginebra, 2018, párr. 332.

menudo no existe, por ejemplo en el caso de ... los trabajadores autónomos en general ... y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse”⁵.

Este mismo Comité “...pidió a un Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores autónomos puedan disfrutar plenamente de los derechos de sindicación”⁶, y ha dicho que “[e]s contrario al Convenio núm. 87 impedir los sindicatos de trabajadores independientes que no trabajan bajo subordinación o dependencia”⁷.

Con lo expuesto hasta aquí se puede concluir que los derechos de la libertad sindical no terminan allí donde lo hace el vínculo contractual subordinado⁸; al contrario, parafraseando a Goldin, la libertad sindical traspasa *las fronteras de la dependencia*⁹ que la legislación estrictamente laboral no puede franquear.

I.3.- Los contenidos de la libertad sindical: la protección contra todo acto de injerencia

Los derechos de la libertad sindical, ya en su faz individual como en la colectiva, abarcan una multiplicidad de facultades y atribuciones a favor de los sujetos que los detentan, y su ejercicio no debe ser obstaculizado de manera tal que la finalidad de la norma se vea frustrada. Ello es así frente al Estado, al empleador o a otras organizaciones sindicales; y si acaso se tratase de trabajadores autónomos, lo sería frente al *dador de trabajo*.

La protección contra las prácticas antisindicales se enmarca dentro del concepto de libertad sindical, pues se trata éste del bien jurídico tutelado por aquéllas¹⁰. Por ello, la prohibición de todo acto de injerencia es parte del contenido y de la finalidad del derecho a la libertad sindical; y, a la vez, es un presupuesto necesario para su goce efectivo¹¹.

⁵ *Ibíd*em, párr. 387.

⁶ *Ibíd*em, párr.388.

⁷ *Ibíd*em, párr. 389.

⁸ Vid. ACKERMAN Mario O., “La libertad sindical”, en ACKERMAN Mario O. (Dir.) y TOSCA Diego M. (Coord.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2007, T. VII, p. 63.

⁹ Vid. GOLDIN Adrián, *Las fronteras de la dependencia*, DT 2001-B, p. 2036.

¹⁰ Cfr. ERMIDA URIARTE Oscar, *Sindicatos en Libertad Sindical*, Ed. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2012, p. 117.

¹¹ *Ibíd*em, p. 114.

Desde el punto de vista subjetivo, entonces, cabe configurar también una concepción amplia respecto de la titularidad de mecanismos de protección contra los actos de discriminación antisindical para no caer en un derecho a la libertad sindical carente de contenido, pues no podría gozar el derecho a la sindicación un grupo de trabajadores (sin distinción) que resulte discriminado cuando así lo intenta.

En nuestro país, por supuesto, la reglamentación legal surge de la Ley de Asociaciones Sindicales. Empero, aunque ésta contemple supuestos específicos de (intenso) resguardo para los representantes sindicales y mecanismos de protección genéricos contra los actos antisindicales, además de establecer un régimen punitivo para sancionar las conductas tipificadas como “prácticas desleales”, según los arts. 47 a 55 de la ley 23.551, no serían éstos, en principio, aplicables para los trabajadores cuyo contrato de trabajo no contenga la nota típica de la dependencia laboral¹².

Sin embargo, la falta de regulación legal específica para los trabajadores autónomos sindicalizados¹³ no puede conducir a un completo desamparo respecto de actos antisindicales, so riesgo de vaciar de contenido al derecho a la libertad

¹² El modelo sindical argentino ha tomado la calificación de trabajador dependiente como un presupuesto básico para enmarcar el ámbito de aplicación subjetivo de la ley 23.551, con fundamento en lo dispuesto por el art. 1 del decreto reglamentario N° 467/88, que enuncia que “[s]e entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita a favor de quien tiene la facultad de dirigirla”, y con ello se excluye toda posibilidad de sindicalización –en los términos de la LAS- de los trabajadores autónomos (Vid. SIMÓN Julio C. y AMBESI Leonardo J. “La organización del sujeto sindical”, en su *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, La Ley, Buenos Aires, 2012, T. I, pp. 357 y 358). Sin embargo, si acaso el intérprete de la norma así lo quisiera, el texto de la norma podría admitir una lectura más extensiva.

La doctrina ha intentado esbozar –al margen de las previsiones legales que rigen en la materia- una noción sindical donde el factor aglutinante de las organizaciones sindicales resulte más amplia que la de la profesionalidad en los términos clásicos de la ‘funcionalidad dependiente’, haciéndolo en la medida de la ‘profesionalidad social’ a fin de acentuar la necesidad social de un empleo y la identidad profesional del trabajador, mas no a la relación con un empleador típico o la vigencia temporal del contrato (Vid. GARCÍA Héctor O. *Sindicalización de trabajadores marginados, libertad sindical individual y autotutela colectiva: una propuesta de aggiornamento del modelo sindical argentino*, DT 2000-A, p. 1022.

¹³ En relación al ejercicio de los derechos colectivos del trabajo por parte de los trabajadores autónomos o parasubordinados, Vid. CAPARRÓS Lucas J. y GOLCMAN Martín F., *La negociación colectiva. Una aproximación desde el punto de vista de los trabajadores autónomos y parasubordinados*, ponencia presentada al I Congreso Regional Latinoamericano “El estado de la ciencia del derecho en América Latina”, organizado por la Facultad de Derecho de la UBA, Buenos Aires, 5 y 6 de junio de 2013, publicado en: <http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinternacionales/lucas-j-caparros-y-martingolcman-uba-ambito-personal-del-derecho-del-trabajo.pdf>

sindical que efectivamente detentan y, a la postre, elípticamente negar su goce efectivo.

II.- La prohibición de discriminar

La discriminación es, además de un acto contrario a la libertad sindical cuando ésta tiene lugar en el marco de su incumbencia, un acto contrario a los derechos humanos fundamentales que se asientan sobre los principios de igualdad y de la dignidad de las personas¹⁴. El acto discriminatorio resulta, desde cualquier rama del derecho, una conducta antijurídica, lesiva de los derechos reconocidos con jerarquía constitucional en nuestro país y recogido por el *ius cogens*.

En el marco del derecho común, la ley 23.592 en su art. 1° obliga a dejar sin efecto el acto discriminatorio y a cesar en su realización a todo aquél que arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales, considerando particularmente a los actos u omisiones discriminatorios determinados por diferentes motivos, incluyendo entre varios grupos en una enumeración no taxativa, a las opiniones gremiales, la posición económica y la condición social.

Su utilización y eficacia dentro de una relación contractual subordinada ha sido aceptada ya ampliamente, aun cuando nulifica al acto discriminatorio y ello importe la reinstalación del trabajador discriminado, siguiendo a la CSJN a partir de los precedentes jurisprudenciales que comenzaron con el fallo “Álvarez c/ Cencosud”¹⁵. Pero también, por supuesto, este dispositivo legal es hábil para regir

¹⁴ En el marco de los tratados internacionales, y sólo por mencionar algunos: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, arts. 2° y 7°, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 2°; Pacto Internacional de los derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 2°, inc. 2°; y en el ámbito estrictamente laboral, el Convenio N° 111 de la OIT. Salvo este último, todos ellos con jerarquía constitucional.

¹⁵ Cfr. fallo de la CSJN en el caso “Álvarez Maximiliano y ot. c/ Cencosud SA”, del 07/12/2010; más recientemente, la CSJN en los autos “Varela José Gilberto c/ Disco SA”, del 04/09/2018. Alguna doctrina y jurisprudencia –minoritaria, por cierto- ha cuestionado la pertinencia, en el ámbito de la estabilidad relativa impropia que rige en la contratación dependiente del ámbito privado, de la nulidad del despido discriminatorio siguiendo lo dispuesto por la ley 23.592 (Vid. RODRÍGUEZ MANCINI, *Discriminación en el despido o despido discriminatorio*, Revista de Derecho Laboral, Discriminación y violencia laboral – I,

al interior de cualquier vínculo jurídico del derecho privado (y del público también, aunque no sea de esta naturaleza la relación que convoca el presente comentario¹⁶). En efecto, la discriminación es considerada como una forma de limitar las libertades individuales, que "...no aparecen garantizadas si el individuo es humillado, discriminado, perseguido o despreciado"¹⁷, y que incluyen al derecho de asociación.

En el ámbito del derecho común, por cierto, la CSJN ha reconocido el derecho a la no discriminación en relación al derecho constitucional de asociación¹⁸. Insiste la Corte con la idea por la cual el derecho de asociarse *con fines útiles* –única condición a la que refiere la cláusula del art. 14 de la Constitución-, tiene estrecha vinculación con la dignidad humana. Con la sola limitación de no ofender el orden y la moral pública, ni perjudicar a un tercero, se admite la protección constitucional del derecho de asociación a cualquier “grupo de personas que desea organizarse a efectos de preservar su dignidad ante posibles afectaciones”¹⁹.

III.- El control de constitucionalidad y el principio *iura novit curia*

En este orden de ideas, la protección de los derechos fundamentales recientemente reseñados entraría dentro de la órbita del control de constitucionalidad al que toda decisión jurisdiccional está obligada a realizar, en tanto integra el deber de todo magistrado de garantizar la supremacía

Rubinzal Culzoni, 2008-2, p. 129; o bien, el voto en minoría del Dr. Guibourg en “Camusso Marcelo Alberto c/ Banco de la Nación Argentina”, del 29/07/2009, CNAT Sala III, S.D. 91.189). Este debate, sin embargo, ha perdido vigencia en el marco de los precedentes de la Corte aquí señalados.

¹⁶ Vid. ÁLVAREZ Eduardo, *Reflexiones acerca del despido por discriminación*, Revista de Derecho Laboral, Discriminación y violencia laboral – I, Rubinzal Culzoni, 2008-2, p. 32, en donde el autor señala que “...la ley 23.592 ha invalidado todos los actos discriminatorios posibles en el mundo del Derecho”.

¹⁷ MOSSET ITURRASPE Jorge, *Derecho a la no discriminación. Daño por discriminación*, Revista de Derecho Laboral, Discriminación y violencia laboral – II, Rubinzal Culzoni, 2009-1, p. 62.

¹⁸ Cfr. CSJN en “ALITT c/ Inspección General de Justicia”, del 21/11/2006.

¹⁹ Cfr. al Considerando 8° del fallo mencionado en la nota precedentemente. Se hace notar, a fin de establecer cierta analogía entre esta mención del Máximo Tribunal con las consideraciones vertidas en el título anterior sobre la libertad sindical, que el Convenio N° 87 de la OIT entiende por *organización* a “toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

constitucional²⁰. Son contestes en este punto la postura jurisdiccional del Máximo Tribunal y la doctrina constitucional²¹.

Es que la admisión del principio de *iura novit curia* en cuestiones donde los derechos fundamentales se encuentran en debate, también es consecuencia de la efectividad que se debe reconocer a las normas de los instrumentos internacionales y constitucionales, pues "...teniendo presente que no es razonable atribuir a los redactores de un instrumento internacional sobre derechos humanos el propósito de introducir disposiciones desprovistas de efectividad, hay que convenir que la auto-ejecución y la auto-aplicabilidad debe presumirse. Esa presunción sólo cedería ante la imposibilidad absoluta de darle esos efectos a las disposiciones en cuestión, sea porque no se logra, por el momento, atribuirles un contenido concreto, o por que se remiten a reglamentaciones o implementaciones que deben ser producidas por el derecho interno"²².

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuya doctrina es vinculante en la interpretación de la Convención Americana de Derechos Humanos²³, afirmó el deber de respetar los derechos y libertades reconocidas entre sus disposiciones, garantizando el libre y pleno ejercicio de ellos a toda persona sujeta a su jurisdicción, y enunciando el deber de de los estados de remover los obstáculos existentes para el efectivo goce de ellos²⁴, lo que -por supuesto- incluye a la actividad jurisdiccional.

IV.- La indiferencia de la calificación del vínculo para invocar la protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación

²⁰ Cfr. CSJN en "Banco Comercial de Finanzas", del 19/08/2004, de donde se deduce que "...la potestad de los jueces de suplir el derecho que las partes no invocan o invocan erradamente (trasuntando el antiguo adagio *iura novit curia*) incluye el deber de mantener la supremacía de la Constitución (art. 31 de la Carta Magna)".

²¹ Según el comentario al fallo citado en la nota que antecede, en BIDART CAMPOS Germán, *El triunfo del control de constitucionalidad de oficio*, La Ley Online. Desde la visión constitucional, Vid. SAGÜES Néstor, *La prohibición de declarar de oficio la inconstitucionalidad de las normas*, L.L. 1981-A, p. 841; y considerando su proyección en la rama del derecho que convoca este comentario, Vid. RODRÍGUEZ MANCINI Jorge, "Derecho constitucional y derecho colectivo", en SIMON Julio C. y AMBESI Leonardo, *Tratado...*, Ob. Cit., p. 85.

²² Cfr. BARBAGELATTA Héctor-Hugo, Ob. Cit., p. 248.

²³ Cfr. CSJN en "Gioldi H. D. y ot. s/ Recurso de Casación" del 07/04/85.

²⁴ Cfr. OC N° 11/90.

De lo expuesto hasta aquí se pueden deducir válidamente una serie de premisas: la primera, que el derecho de constituir asociaciones sindicales se encuentra incluido por la libertad sindical que goza todo trabajador (o empleador²⁵, por cierto), independientemente de su calificación como dependiente o autónomo; la segunda, que el principio constitucional de igualdad y dignidad de la persona obsta cualquier forma de discriminación, y que la reglamentación legal impide que un acto de estas características produzca efectos jurídicamente vinculantes; la tercera, que el derecho común de asociarse con fines útiles, conforme al art. 14 de la CN, permite a toda persona organizarse a fin de preservar su dignidad ante posibles afectaciones, sin distinciones o segregaciones, en tanto no ofenda el orden y la moral pública, ni perjudique a un tercero; y la cuarta, de neto carácter instrumental pero tan relevante como las anteriores, que los jueces están obligados a garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales –auto-ejecutables-, y a orientar sus decisiones jurisdiccionales para asegurar la supremacía del orden constitucional.

Resulta de ello que la protección contra toda forma de actividad anti-sindical y contra todo acto de injerencia indebida –cual es, por ejemplo, la desvinculación unilateral de las personas que se han asociado a fin de ejercer una actividad asociativa en defensa de sus intereses gremiales- se encuentra garantizada por la Constitución Nacional, y que el goce de estos derecho no depende de la calificación del vínculo.

La prohibición de “distinguir” entre trabajadores, según la cláusula del Convenio N° 87 de la OIT, incluye la imposibilidad de limitar la conformación de organizaciones sindicales a los trabajadores típicos y subordinados; y la vigencia de este derecho incluye necesariamente la protección contra actos violatorios de la libertad sindical, aun cuando se trate de trabajadores autónomos. La proclamación del derecho de asociación y la defensa contra todo acto de injerencia son, en realidad, dos caras de una misma moneda: el goce del derecho

²⁵ Vid. ACKERMAN Mario O., “La libertad sindical”, en ACKERMAN Mario O. (Dir.) y TOSCA Diego M. (Coord.), *Tratado...*, Ob. Cit., p. 42-43.

de sindicalización sólo puede hacerse efectivo si es considerado antijurídico el acto o la norma que lo impida.

Al establecer que estos derechos no son patrimonio exclusivo de los trabajadores cuya prestación encuadra en la tipicidad de la ley de contrato de trabajo, su correlativa protección tampoco puede ser considerada así. Incluso, cuando la calificación jurídica de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de repartos a domicilio a través de plataformas digitales se encuentre discutida, advirtiendo aquí la dificultad en torno a este debate²⁶. La jerarquía de las garantías enumeradas precedentemente y la titularidad amplia de los sujetos que gozan de ellas, permite considerar que la restitución de las cosas al estado anterior –que se justifica en el derecho positivo argentino por la ley 23.592, norma de derecho común- no depende de la verificación de una contratación dependiente, sino de la comprobación de una lesión a la libertad sindical mediante un acto discriminatorio.

La verificación de una contratación dependiente o autónoma es irrelevante, entonces, si quien pretende la reinstalación en su puesto de trabajo a quien ha sido vulnerado en el ejercicio de los derechos aludidos hasta aquí. Ello es así, toda vez que el fundamento para sostener esta solución excede el marco de la contratación laboral típica.

Aun cuando la pretensión haya sido fundada en las normas de la ley 23.551, el poder jurisdiccional se encuentra obligado a garantizar la supremacía constitucional y el efectivo goce de los derechos fundamentales que amparan a todo tipo de trabajadores y no sólo aquellos que son específicamente contemplados por la Ley de Asociaciones Sindicales. Si acaso el vínculo en cuestión no se tratase de una relación de trabajo típica, en los términos de la LCT, no serían aplicables las normas reservadas a estos contratos (i.e.: los arts. 48 a 52 de la LAS), pero sí las garantías constitucionales que fueron descritas hasta aquí.

Con esto no se pretende sostener que las relaciones contractuales entre los sujetos involucrados son contrataciones independientes o que responden a un

²⁶ Vid. MUGNOLO Juan Pablo, GOLCMAN Martín F. y CAPARRÓS Lucas J., *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina. Primera parte*, DT 2019, p. 1069.

contrato de trabajo, sino destacar que todo intento de sindicación está amparado contra cualquier acto discriminatorio, sin distinción entre trabajadores dependientes o autónomos.

V.- Sobre la naturaleza cautelar de la pretensión de reinstalación

La pretensión cautelar para lograr la reinstalación de un trabajador merece reparo interpretativo; más aún, cuando ésta no tiene como fundamento a la Ley de Asociaciones Sindicales y la intensa tutela sindical que gozan los representantes incluidos por los arts. 48 a 52 ó, incluso, por por la tutela genérica del art. 47. Será éste el caso de cualquier acción que se no ampare en las reglamentaciones de la ley sindical, que permite considerar sin dubitación la verosimilitud en el derecho cuando no hubiere mediado una acción previa para la exclusión de la tutela²⁷.

A fin de resguardar los derechos en juego, aun haciendo eco de la tesis restrictiva de la CSJN para las medidas cautelares innovativas, pues con ello se resguardan los intereses de la contraparte y su derecho constitucional de defensa en juicio, se debe evaluar la circunstancia especial del acto discriminatorio. Máxime, cuando éste puede estar dirigido directamente contra el ejercicio de una acción colectiva que, además, tiene como finalidad la defensa y la promoción de los intereses de un grupo de trabajadores. Entre otras cosas, se podría incluir el reconocimiento de un carácter contractual determinado, o bien, la defensa de la dignidad de los trabajadores representados a fin de evitar, precisamente, actos de discriminación.

La protección cautelar permitiría ejercer la actividad gremial que, de lo contrario, podría tornarse de dificultosa o imposible realización mientras no haya una sentencia que ponga fin a la controversia, considerando que la "...finalidad de las normas procesales radica en hacer efectivos los derechos sustanciales cuya protección se requiere, y en ese marco de actuación las medidas de la naturaleza

²⁷ Dice la doctrina que, en las acciones enmarcadas por la tutela de la ley 23.551, "...habrá de proceder casi necesariamente la medida cautelar de reinstalación. Tanto el peligro en la demora como la apariencia de buen derecho debieran desprenderse forzosamente de la demanda y los instrumentos que la respaldan". Cfr. MACHADO José D. y OJEDA Raúl H., "Tutela de la representación gremial", en ACKERMAN Mario O., *Tratado...*, Ob. Cit., p. 746.

de la solicitada se presentan como una de las vías aptas, durante el trámite del juicio, para asegurar el adecuado servicio de justicia y evitar el riesgo de una sentencia favorable pero ineficaz por tardía²⁸. Aún si la acción se hubiere trabado en los términos de la protección legal para los trabajadores dependientes (la ley 23.551), ante la jerarquía de los derechos afectados, no sería necesario resolver la calificación jurídica del vínculo contractual para ordenar la protección cautelar del derecho de sindicación.

La libertad sindical es un derecho con una doble faceta material e instrumental, cuyo contenido no sólo admite la sindicación, sino que se proyecta luego hacia su finalidad: la actividad sindical. La protección de este derecho, sin distinción entre trabajadores autónomos o subordinados, es el primer paso para establecer una organización que represente a los sujetos agremiados, pues solo mediante "...la institución de un representante [...] la colectividad representada acceda a la vida jurídica"²⁹.

²⁸ Cfr. CSJN en "Pardo Héctor Paulino c/ Di Césare Luis A.", del 06/12/2011; o bien, CSJN en "Camacho Acosta Máximo c/ Grafi Graf SRL", del 07/08/1997.

²⁹ SUPIOT Alain, *Derecho del Trabajo*, Heliasta, Buenos Aires, 2008, p. 85.