

Título: La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego.

Autora: Zarina E. Ross.

Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 6- Año 2019

La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse, a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego

Por Zarina E. Ross¹

1.- Introducción

Desde hace ya un tiempo, el empleo público ha sido atravesado por un proceso que gran parte de la doctrina ha denominado como “laboralización” o “privatización”, es decir que, poco a poco, se ha ido acercando al régimen del empleo privado. Dicha circunstancia puede observarse, principalmente, con la aplicación de normas sobre negociación colectiva de trabajo, propias del derecho privado.²

Afirmar que el empleo público se encuentra atravesado por un proceso de “laboralización” o de “privatización” lleva a preguntarme sobre el rol de aquellos trabajadores que participan de la negociación colectiva y representan los intereses de su sector, y sobre la protección que estos reciben a la luz de la Ley Nacional N° 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales) y cómo ello inexorablemente debe vincularse a la responsabilidad disciplinaria como potestad de la Administración.

Resulta interesante entonces, el cambio jurisprudencial que hubo de implementar el Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego en el año 2013, respecto del momento en que debe iniciarse el sumario administrativo con relación a la exclusión de tutela de aquel representante gremial cuya responsabilidad disciplinaria debe ser investigada mediante la instrucción de un sumario administrativo en el ámbito de la Administración.

¹ Abogada por la Universidad de Buenos Aires. Magister en Derecho Administrativo por la Universidad Austral.

²García Pullés, Fernando. “Régimen de Empleo Público en la Administración Nacional”. AbeledoPerrot. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2010. Pág. 31/32.

Título: La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego.

Autora: Zarina E. Ross.

Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 6- Año 2019

El presente trabajo tiene como objetivo, poner de manifiesto las complicaciones que aparejaba la aplicación de la jurisprudencia local vigente hasta el año 2013, para la instrucción del sumario administrativo y las consecuencias sobre el control que debería realizar el juez laboral a la luz de la actual jurisprudencia.

2.- Responsabilidad disciplinaria y potestad disciplinaria de la Administración

Bien es sabido que la finalidad de la Administración Pública es la satisfacción del bien común, ésta es una organización puesta a disposición de la sociedad para la concreción de tal fin. Así, la Administración cumple su cometido a través de sus funcionarios públicos. La doctrina sostiene que *“Desde la teoría de las organizaciones, se entiende que el administrador público actúa y se expresa conforme a un contexto organizacional enfrentándose a decisiones que afectan la vida de los humanos. Los que participan en la Administración pública –con prescindencia de la función que cumplen- toman decisiones que, en mayor o menor medida, inciden en la sociedad,(...).”*³

En virtud de la función que cumplen y el bien que se encuentra en juego, los funcionarios públicos, deben responder cuando su accionar provoca un perjuicio. La responsabilidad de los funcionarios públicos puede ser de diferente naturaleza, así, se le puede atribuir responsabilidad civil, penal, política y administrativa, y dentro de ésta, podemos encontrar la disciplinaria, la contable y la patrimonial.⁴

En el presente trabajo, sólo se hará referencia a la responsabilidad administrativa disciplinaria de los agentes públicos que ostentan estabilidad y en consecuencia a la facultad disciplinaria de la Administración frente a estos.

³ Ivanega, Miriam M. “Cuestiones de potestad disciplinaria y derecho de defensa” Ediciones Rap. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 2013. Pág. 14.

⁴ Según la clasificación brindada por el Dr. Sappa José Roberto en la clase sobre Responsabilidad del Funcionario Público llevada a cabo el día 2 de septiembre de 2016 en el marco de la Diplomatura en Derecho Administrativo dictada por la Universidad Austral en la ciudad de Ushuaia.

Título: La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego.

Autora: Zarina E. Ross.

Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 6- Año 2019

Siendo entonces que la Administración Pública persigue la satisfacción del bien común, la finalidad del poder disciplinario coincide con aquel, motivo por el cual cuando un agente público comete una falta de servicio, aparece la responsabilidad administrativa, la que se hace efectiva a través del poder disciplinario.⁵

3.-La tutela sindical

Como se dijo previamente, el empleo público está viviendo un proceso por el cual se tiende a equiparar su régimen con los que disciplinan la relación de trabajo en el ámbito del derecho privado.⁶ Prueba de ello, es la aplicación de la Ley de Asociaciones Sindicales al ámbito público.

De esa forma, la Ley Nacional N° 23.551 regula a las asociaciones sindicales que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores, así la acción sindical contribuye a remover los obstáculos que dificultan la realización plena del trabajador (conforme lo establecen los artículos 1° , 2° y 3° de la norma). Los trabajadores tienen el derecho de designar a sus representantes, que serán aquellos que abogarán ante el empleador por sus derechos, a estos, la norma les reconoce una protección especial a la que comúnmente se denomina “tutela sindical”, y se encuentra regulada en el artículo 52⁷ de la Ley de Asociaciones Sindicales. Dicho artículo establece que los trabajadores amparados por la tutela sindical no pueden ser suspendidos, despedidos, ni con relación a ellos se podrán modificar las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía. Es decir que, la existencia de esta tutela no impide

⁵Repetto, Alfredo L. “Procedimiento administrativo disciplinario. El sumario” Cathedra Jurídica. Ciudad de Buenos Aires. 2008. Pág. 7

⁶ García Pullés, Fernando. “Régimen de Empleo Público en la Administración Nacional”. AbeledoPerrot. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2010. Pág. 31.

⁷ Artículo 52. — Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

Título: La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego.

Autora: Zarina E. Ross.

Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 6- Año 2019

la aplicación de una sanción, sino que la subordina a una decisión judicial.⁸ La Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha expedido con relación al alcance de la exclusión de la tutela, entendiendo que ésta se distingue de la contienda donde se discutirá la legitimidad de la medida que impondrá el empleador, una vez obtenida la resolución judicial que admite la exclusión.⁹

4.- El sumario administrativo

En este punto cabe aclarar que, en Tierra del Fuego, el régimen aplicable en materia de empleo público es la Ley Nacional N° 22140 y específicamente en materia disciplinaria rige aún el decreto nacional N° 1798/80, por tal motivo se hará referencia al procedimiento allí regulado.

Así, la Ley Nacional N° 22140 establece que para la aplicación de sanciones disciplinarias debe sustanciarse un sumario, con excepción de algunos supuestos¹⁰. También la Constitución de la Provincia determina que, cuando la sanción a aplicar sea la cesantía, deberá instarse el sumario previo¹¹.

⁸Repetto, Alfredo L. "Procedimiento administrativo disciplinario. El sumario" Cathedra Jurídica. Ciudad de Buenos Aires. 2008. Pág. 520

⁹ CSJN Fallos 321:324 citado en Repetto, Alfredo L. "Procedimiento administrativo disciplinario. El sumario" Cathedra Jurídica. Ciudad de Buenos Aires. 2008. Pág. 526/527.

¹⁰ Artículo 34 Ley Nacional N° 22140 — La aplicación de apercibimiento y suspensión hasta un máximo de diez (10) días, no requerirá la instrucción de sumario. Las suspensiones que excedan de diez (10) días, serán aplicadas previa instrucción de sumario, salvo cuando sean dispuestas en virtud de las causales previstas en el artículo 31 incisos a) y b) La cesantía será aplicada previa instrucción de sumario, salvo cuando medien las causales previstas en el artículo 32 incisos a), b) y h). La exoneración será aplicada previa instrucción de sumario, salvo cuando medien las causales previstas en los incisos b), f) y h) del artículo 33.

¹¹Artículo 16 Constitución Tierra del Fuego- El trabajo es un derecho y un deber social; es el medio legítimo e indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona y de la comunidad. Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur es una Provincia fundada en el trabajo y como tal reconoce a todos sus habitantes los siguientes derechos: (...) 12 - A la estabilidad en el empleo público de carrera, no pudiendo ser separado del cargo sin sumario previo que se funde en causa legal y sin garantizarse el derecho de defensa. Toda cesantía que contravenga lo antes expresado será nula, con la reparación pertinente.

Título: La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego.

Autora: Zarina E. Ross.

Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 6- Año 2019

El sumario disciplinario está integrado por dos etapas principales, una a cargo del instructor designado para llevar la investigación, y otra contradictoria. En la primera se vincula al agente como sumariado donde una vez citado a comparecer, puede concurrir a declarar o abstenerse de hacerlo. Ya en la etapa contradictoria (que se inicia una vez que el Instructor elabora el Informe contemplado en el artículo 83 del Reglamento de Investigaciones), el agente sumariado tiene la posibilidad de tomar vista del expediente administrativo, solicitar copia del mismo y realizar su descargo, pudiendo ofrecer también la prueba que estime pertinente. Cumplidas las diligencias, el instructor emite el Informe Final previsto en el artículo 88 del Reglamento y eleva las actuaciones al Servicio Jurídico a fin que éste emita el pertinente Dictamen. Dicho procedimiento, permite que la autoridad competente tome su decisión, es decir, disponiendo si el hecho investigado constituye una falta administrativa, si la misma puede ser atribuida a agente público alguno y en su caso, la sanción correspondiente.

Ahora bien, el problema en la jurisprudencia de Tierra del Fuego vino dada con la causa “Tello”, donde el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia, entendió que la exclusión de tutela de los agentes públicos que ostentaban tutela sindical debía realizarse previo al dictado del acto administrativo que instruya el inicio del sumario administrativo.

5.- La causa “Tello”

En la causa “Municipalidad de Río Grande c/Tello, Luis César y otros s/Sumarísimo” sentencia del día 13 de noviembre de 2002, expediente Nro. 537/02 STJ-SR, el Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego, modificó la jurisprudencia reinante hasta ese momento, al entender que la acción de exclusión de tutela debía iniciarse previamente a la instrucción del sumario administrativo.

Así lo expuso el Dr. Robbio en su voto: *“el dilema se presenta cuando se trata de un empleado público, y el interrogante planteado discurre por establecer si el sumario debe preceder,*

Título: La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego.

Autora: Zarina E. Ross.

Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 6- Año 2019

o no, a la acción sumarísima de exclusión de tutela sindical. La respuesta se encuentra, a mi juicio, al clarificar la finalidad y alcance de la acción sumarísima debatida en estos autos.” De esa forma, y luego de exponer doctrina judicial sobre el tema, concluye diciendo: “De tal suerte que la legislación y doctrina abordada anteriormente hacen que, según mi juicio, constituye requisito ineludible la tramitación previa de una acción sumaria judicial como la interpuesta en autos tendiente a suprimir la tutela sindical, como una acción ‘sine qua non’ a la de realización de un sumario administrativo en el caso de los empleados estatales pues éstos, habrán de ejercer plenamente sus derechos sin cortapisa alguna en el mencionado sumario. Insisto, la finalidad de este proceso es permitir la investigación, en el campo pertinente, de las conductas enrostradas, sin que ello pueda invocarse como materia ya debatida y definida.”

Es decir, que, en ese momento, el Superior Tribunal entendió que la sentencia de juicio de exclusión de tutela hace cosa juzgada solo respecto de su preciso objeto “habilitar la discusión acerca de si corresponde, o no, una sanción como la que se pretende”.

Dicho criterio, fue luego ratificado en la causa “Santa Cruz”¹², donde la Municipalidad de Ushuaia era la actora, y en su sentencia de fecha 1° de septiembre de 2004, el Superior Tribunal hubo de expresar: “... la acción de exclusión de tutela sindical es el necesario paso previo para la efectivización concreta de sanciones aplicadas a los representantes sindicales. De ello se colige que si en el ámbito de la administración pública se inician pertinentes actuaciones administrativas –se trate o no de actuaciones sumariales– cuyo resultado posible sea la imposición de una determinada sanción administrativa, debe resolverse la cuestión de la tutela sindical como condición previa necesaria para que con caso que se determine la responsabilidad del agente, el procedimiento culmine con la imposición concreta y efectiva de la sanción”.

6.- Sobre las complicaciones que aparejaba la aplicación de la jurisprudencia de la causa “Tello” al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Administración

¹² “Municipalidad de Ushuaia c/Santa Cruz, Luis Ángel s/Sumarísimo”, sentencia de fecha 1° de septiembre de 2004 registrada al T° X, F° 516/525. Expediente N° 727/04 STJ- SR.

Título: La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego.

Autora: Zarina E. Ross.

Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 6- Año 2019

En primer lugar, es necesario destacar que el principal problema que la jurisprudencia de la causa “Tello” traía aparejada refiere al ejercicio pleno de la potestad disciplinaria, al entender que ésta quedaba supeditada a la sentencia judicial que disponía la exclusión de la tutela del agente público que ostenta tutela sindical, sospechado en su responsabilidad disciplinaria.

Si bien en la causa “Santa Cruz” antes mencionada, el Superior Tribunal entendió que la Administración podía iniciar la actuación administrativa donde se investiguen *“los hechos que pudieran dar lugar a la determinación de una responsabilidad funcional”* también en la misma causa dispuso que debía detener la investigación cuando *“se verifique la eventual imputación a quien ostente la protección gremial. En ese supuesto, será necesario promover la acción de exclusión para poder continuar con la indagación que pudiera concluir con una sanción”*

Es decir, que la sustanciación del sumario, actividad propia de la Administración, debía quedar suspendida una vez que se verificara la eventual imputación de un representante sindical, pues debía iniciarse el juicio de exclusión de tutela, y solo con una sentencia favorable se podía continuar con la instrucción del sumario, y para que aquello suceda, podían pasar varios años.

Ello se vincula directamente con el plazo de prescripción de la acción disciplinaria que, por aplicación de la Ley Nacional N° 22140, en Tierra del Fuego es de tres (3) años, conforme lo establece el artículo 38 de la mencionada norma.

Así, la experiencia hubo de mostrar que en muchas ocasiones, conseguir una sentencia firme de exclusión de tutela implicaba que el plazo de prescripción se venciera, quedando la Administración sin posibilidad de ejercer su potestad disciplinaria, pues dicho juicio se convertía en un proceso donde el juez analizaba incluso la existencia del hecho que daba lugar a la sanción, cuando dicho análisis en ocasiones no se había

Título: La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego.

Autora: Zarina E. Ross.

Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 6- Año 2019

realizado en la Administración, pues siquiera ésta había iniciado el pertinente sumario administrativo.

Dicha situación también, daba lugar a que se violara por completo el principio de contemporaneidad que debe existir entre el hecho imputable al agente público y la sanción disciplinaria.

De esa forma, el Superior Tribunal de Justicia, con una nueva composición, hubo de modificar el criterio sostenido desde el año 2002 en la causa “Tello” y luego ratificada en la causa “Santa Cruz”.

7.- Las causas “Bombares¹³” y “Silva¹⁴”

Como expusiera previamente, en el mes de septiembre de 2013, el Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego, se expidió en dos causas, donde hubo de modificar el criterio jurisprudencial vigente, ellas son las causas Bombares y Silva.

Así, en la mencionada en primer lugar, el Dr. Sagastume introduce una arista diferente al señalar que *“creo que la cuestión sub examine amerita efectuar un nuevo análisis acerca de la etapa en que deberán labrarse las actuaciones administrativas y, cuál será la naturaleza y alcance del pronunciamiento judicial a dictarse”*. Así destaca que: *“En esta línea de razonamiento y ante la necesidad de contar con el sumario administrativo, no encuentro obstáculo para que dicha tramitación se sustancie –respetando siempre el debido proceso– antes de acudir al juez, quien emitirá pronunciamiento, posibilitando así la adopción de las sanciones que el principal estimara corresponder, en uso de sus atribuciones disciplinarias o la de modificación de la estructura del vínculo”*. Y agrega: *“Encuentro entonces atinado, permitir a la administración investigar los sucesos acaecidos, merced a la instrucción sumarial en su sede y*

¹³ STJTDF “Provincia de Tierra del Fuego c/Bombares, Raúl Oscar s/Exclusión de Tutela Sindical” Expte. 1698/12 STJ- SR sentencia de fecha 6 de septiembre de 2013.

¹⁴ STJTDF “Provincia de Tierra del Fuego c/Silva, Miguel Ángel s/Exclusión de Tutela Sindical” Expte. 1694/12 STJ- SR sentencia de fecha 6 de septiembre de 2013.

Título: La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego.

Autora: Zarina E. Ross.

Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 6- Año 2019

finalizado el proceso investigado requerir la venia judicial, con el objeto de adoptar medidas disciplinarias o en el caso individual ejercer la facultad de varias las condiciones del contrato de empleo público. Con ello el juez contará con los elementos de juicio necesarios para pronunciarse, en ese acotado marco de conocimiento, sobre la procedencia de la acción instaurada al efecto”.

Luego, al emitir su voto, el Dr. Muchnik expresó que: “*la cuestión litigiosa discurre por establecer si el sumario debe preceder, o no, a la acción sumarísima de exclusión de tutela sindical otorgada por la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551, en los supuestos en que los agentes públicos sujetos a investigación gocen de la protección referida.*” Así señala: “*la investigación sumarial, en tanto no causa perjuicio alguno al agente –pues no genera modificaciones en sus condiciones de trabajo., puede iniciarse y tramitarse hasta la decisión definitiva. Ahora bien, claro es que si una vez concluido el sumario, se dicta un acto administrativo por el cual se resuelve aplicar una sanción al agente, cualquiera sea ella, la misma debe quedar suspendida en su ejecución, hasta lograr la venia judicial a instancias de la acción de exclusión de tutela*”. Expone también que: “*En rigor, el Estado debe emitir el acto administrativo en donde conste la sanción que entiende le corresponde al agente como consecuencia de la responsabilidad determinada en el marco de las actuaciones administrativas. Ahora bien, lo que pierde el ente Estatal en el caso es la posibilidad de ejecutar por sí mismo dicho acto administrativo haciendo efectiva la sanción, pues para ello deberá contar inexorablemente con la venia del juez, que es en definitiva el que verificará el ajuste a derecho de la sanción que se pretende aplicar, a cuyo fin deberá analizar las actuaciones sumariales en su integridad*”. Concluye de esa forma que en el trámite del sumario administrativo el representante gremial no solo puede ejercer su derecho de defensa sino que allí también se reunirán las pruebas que acrediten la falta disciplinaria y su autoría “*a fin que el juez pueda evaluar la razonabilidad de la sanción, tarea ésta que se llevará a cabo en la acción de exclusión de tutela*”.

Por otro lado, en la causa “Silva”, cada uno de los Jueces intervinientes del Superior Tribunal opinaron en el mismo sentido que lo hicieron en la causa “Bombares”.

Título: La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego.

Autora: Zarina E. Ross.

Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 6- Año 2019

Así, en ambos casos, el voto de la mayoría se inclinó a afirmar que el procedimiento del sumario debe instruirse antes de iniciarse el proceso de exclusión de tutela.

8.- A modo de reflexión final

En este punto, resulta acertada la opinión de los Dres. Sagastume y Muchnik, al entender que el proceso de exclusión de tutela debe llevarse a cabo una vez que se haya concluido con el procedimiento del sumario, y sólo cuando en aquel, se compruebe la responsabilidad de un agente público que amerite que la Administración deba ejercer su potestad disciplinaria y se haya establecido una sanción concreta, sólo en aquella ocasión la Administración debería requerir al Juez Laboral excluir la tutela del representante sindical.

Sin embargo, también debo advertir que la intervención del Juez Laboral, como así también de las instancias superiores, deberán limitar su labor al objeto específico del proceso de exclusión de tutela.

La jurisprudencia del Superior Tribunal de Justicia, tal como ya se ha señalado, establece que se trata de un procedimiento preliminar preventivo, de carácter obligatorio y que opera como requisito de validez de la conducta del empleador.¹⁵

También, la jurisprudencia del mencionado establece que la exclusión de tutela persigue *“superar el escollo opuesto por la protección gremial. Y tal barrera debe levantarse cuando se ha demostrado, en grado de verosimilitud, que se dan las condiciones para investigar sucesos que podrían dar lugar a una sanción. Ello, sin que el obrar de la administración demuestre*

¹⁵ “Municipalidad de Río Grande c/Tello, Luis César y otros s/Sumarísimo” sentencia del día 13 de noviembre de 2002, registrada al T° VIII, F° 652/658. Expediente Nro. 537/02 STJ-SR

Título: La tutela sindical, su exclusión en el ámbito del empleo público y el momento en que debe realizarse a la luz de la jurisprudencia en Tierra del Fuego.

Autora: Zarina E. Ross.

Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 6- Año 2019

tener fines persecutorios o que de cualquier manera se intente obstaculizar tal tarea sindical del afectado”¹⁶

Es decir, que finalizado el sumario administrativo, comprobada la responsabilidad de representante gremial y supeditada la ejecución de la sanción a la sentencia del proceso de exclusión de tutela, el Juez interviniente, sólo podrá analizar el elemento finalidad del acto administrativo emitido por la Administración, es decir, que el proceso en cuestión (exclusión de tutela) no oculte una actividad persecutoria, y por lo tanto, que no encubra prácticas antisindicales, dicha circunstancia es la que deberá probar ante el Juez, y por el contrario, el accionado, a fin de evitar la exclusión de tutela deberá probar lo contrario, es decir, que deberá precisar con propiedad y suficiencia la existencia de claros indicios, hechos y finalidades reveladores de la efectiva persecución sindical que enuncie¹⁷.

Sólo en el proceso contencioso administrativo que el trabajador inicie contra el acto administrativo sancionador, el juez podrá ejercer el control judicial respecto de cada uno de los elementos contemplados en el artículo 99 de la Ley Provincial N° 141.

¹⁶ Del voto de la Dra. Battaini en la causa STJTDF “Provincia de Tierra del Fuego c/Silva, Miguel Ángel s/Exclusión de Tutela Sindical” Expte. 1694/12 STJ- SR sentencia de fecha 6 de septiembre de 2013.

¹⁷ JT N° 1 DJS, "PROVINCIA DE TIERRA o. CATENA, Horacio Gustavo si Sumarísimo", Expte. n° 9077/2016, sentencia de fecha 25 de agosto de 2016.