

## **La imagen empresarial y el poder disciplinario laboral: algo más que un tema de corbata**

Por Susy Inés Bello Knoll<sup>1</sup> y Fabián R. Hilal<sup>2</sup>. Publicado en El Dial.com el 22 de agosto de 2018.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. La imagen empresarial. 3. El poder disciplinario en la relación laboral. 4. Los límites del poder disciplinario laboral para cuidar la imagen empresarial. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

### **Resumen:**

El artículo plantea la importancia de la imagen empresarial y su cuidado en cuanto impacta directamente en las relaciones entre los trabajadores y el empresario. Las atribuciones de éste en orden a dirigir los destinos de su negocio tienen como límite los derechos del trabajador reconocidos por la normativa vigente. Un tema que debe ser considerado en este ámbito es el de la vestimenta y la imagen personal del empleado. Por ello se analiza la legislación aplicable a los conflictos que se susciten entre partes con relación a ello.

### **1. Introducción.**

Los primeros párrafos de la sentencia definitiva de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos “*Stransky, Ignacio Alejandro c/ Longueira y Longueira S.A. s/despido*” del 21 de junio de 2018, recientemente publicada en este medio, mueve a la reflexión en cuanto indica que el actor, en su función de cajero, era el único obligado en la empresa de turismo a llevar camisa y corbata sin que la misma imposición se fijara para el resto del personal. La falta de cumplimiento por su parte fue considerada por el empleador justa causa de despido en ejercicio de su poder disciplinario.

---

<sup>1</sup> Abogada y contadora por la Universidad de Buenos Aires. Master en Derecho Empresario por la Universidad Austral. Doctora en Derecho por la Universidad de Salamanca, España. susybeloknoll@gmail.com

<sup>2</sup> Abogado y Especialista en Derecho del Trabajo por la Universidad de Buenos Aires. fhilal@casellaabogados.com.ar

El voto del Doctor Enrique Néstor Arias Gibert plantea el uso disfuncional de los poderes disciplinarios y la posibilidad por parte del empresario de crear normas obligatorias para sus dependientes y compelerlos a que las cumplan siempre con ajuste al respeto de los derechos humanos.

La normativa exorbitante del Derecho del Trabajo en este sentido se encuentra enmarcada en el contexto de los derechos fundamentales de los individuos establecidos tanto en la Constitución como en los Tratados Internacionales que gozan del más alto rango normativo. El juego armónico de normas laborales y empresariales respetando la base del Estado de Derecho es lo que entendemos se ha pretendido alcanzar en esta sentencia que nos invita al análisis más profundo de algunos de los conceptos enunciados.

## **2. La imagen empresarial.**

La Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) establece expresamente la definición de empresa y así en la primera parte de su artículo 5 dice que “se entiende como empresa la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”. Inmediatamente la norma aclara en su segunda parte que “se llama empresario a quien dirige la empresa por si o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a estos en la gestión y dirección de la empresa”.

Es decir que en definitiva es el empresario quien tiene la prerrogativa de definir el modo en que la organización se presenta al público en general. Cuando el empresario define las marcas, los logos, los colores de los locales de venta, de la pagina web, de la vestimenta del personal o de la papelería toma decisiones que ayudan a establecer una determinada imagen que diferencia su ente de otras organizaciones con o sin fin de lucro. Se trata, en fin, de generar cierta identidad y el reconocimiento de esta por parte de otros.

La imagen, como ya lo hemos enunciado en otro artículo<sup>3</sup>, es comunicación. Traduce los conceptos, da forma a las ideas y representa valores. Y en este caso, la imagen, al decir de Barthes, es una imagen “ciertamente intencionada”<sup>4</sup>. Por ello, la preocupación del empresario es lograr una construcción coherente que manifieste su visión del producto o servicio que quiere imponer en el mercado y conseguir con ella la adhesión de los consumidores.<sup>5</sup> Nace así la imagen empresarial que por un lado define una identidad como adelantamos y por otro lado genera el compromiso, por parte de la organización y su equipo humano, de ser consistentes con las acciones que realizan de modo que estas no deterioren o perjudiquen la esencia que se quiere transmitir.

Cuando subimos a un avión identificamos la línea aérea por los uniformes de sus azafatas, pero también distinguimos una distribuidora de correspondencia no solo por las prendas de sus empleados sino por el logo de sus automotores o la cartelería. Todo el conjunto exhibe una concordancia.

Los asesores jurídicos recomiendan que con relación a la protección de esa imagen se registren las marcas, los logos, los colores, los olores; se preserven los manuales de procedimientos; se patenten las invenciones, todo, en estos ejemplos, dentro de las garantías que otorga el sistema legal para resguardo de los derechos de propiedad intelectual.

Es habitual en los contratos de licencia de marcas o de franquicia la inclusión de cláusulas que tiendan a la continuidad de las metodologías utilizadas por el concedente a los fines de mantener la calidad, la eficiencia y la imagen del producto o del servicio porque se conoce el riesgo que supone desde el punto de vista comercial la “pérdida de la imagen empresarial”<sup>6</sup>. Sin embargo, no se suele informar debidamente a los empleados sobre los extremos referidos a la vestimenta requerida, el uso de barba<sup>7</sup> o pelo largo<sup>8</sup>, o simplemente la utilización

---

<sup>3</sup> Bello Knoll, Susy Inés, y, Estebecorena, María Pía, “Imagen y comunicación estratégica de los abogados”, eIDial.com - DC2407, publicado el 06/10/2017.

<sup>4</sup> Barthes, Roland, “L’obvie et l’obtus. Essais critiques III”, Editions du seuil, Paris, 1961, pág. 26. Traducción de los autores.

<sup>5</sup> De Sousa Borda, Ana Lucia, “Branding y propiedad intelectual. El uso del Naming y de la propiedad intelectual en la creación y protección de activos intangibles principalmente: marcas de productos y servicios”, Eldial.com DC256C publicado el 27/6/2018.

<sup>6</sup> “Loveli SA s E.N.-M Salud s/daños y perjuicios”, Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, Sala II del 3/8/2015, el Dial AH 4000.

<sup>7</sup> Prohibición del uso de barba a empleados municipales de la localidad de Isesaki en Japon ver <https://www.lanacion.com.ar/1267717-en-japon-nada-de-barba>

<sup>8</sup> “Cucchi, Pablo A. c/ Instituto de juegos y casinos p/acción de amparo” en J. 86.454/41.429 -

de la tecnología<sup>9</sup> y esto suele generar conflictos entre los empresarios y sus dependientes.

El principio de Buena Fe de las normas civiles en las relaciones contractuales también se encuentra plasmado en el artículo 63 de la LCT y supone, en una primera aproximación, la adhesión que debiera tener el empleado al sostenimiento de la imagen empresarial. La misma Buena Fe que obliga al empleador a entregar ropa de trabajo de protección en los casos de determinados tipos de tareas riesgosas<sup>10</sup>. Se pueden reconocer vestimentas específicas en algunos rubros como los cocineros en los restaurantes, las enfermeras en las clínicas, los guardias de seguridad o el personal de servicio de los hoteles. En los casos en que el empleador exija uniforme así como cuando las tareas lo requieran es el empleador quien debe proveer la ropa y reponerla a la medida del cuerpo del empleado y dentro de su satisfacción<sup>11</sup>.

La patronal, además de esperar del empleado el desempeño normal de sus tareas o funciones habituales<sup>12</sup> parece pretender de él algo más que implica involucrarse en el cuidado de una arquitectura comunicacional. Lo que podría inferirse como cierta “subordinación institucional”<sup>13</sup>. Para ello el trabajador debe ser informado y entrenado debidamente porque de otro modo no podrá reclamársele ese plus.

En alguna época los trabajadores del área de planta fabril eran llamados de cuello azul y los administrativos de cuello blanco.<sup>14</sup>

---

Fallo: 10000000356 - - Circunscripción: 1 - Sala: SALA:1 - Mendoza - 2010/03/22. Magistrados: KEMELMAJER-ROMANO-NANCLARES. Eldial MZ4EC1, Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza.

<sup>9</sup> “Alabart, Marisol Elena c/ Synergia personal temporario SRL s/despido”, sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo del 6 de julio de 2018. Publicado en [www.diariojudicial.com](http://www.diariojudicial.com) del 1 de agosto de 2018.

<sup>10</sup> De Lujan Auliu, Eduardo Carlos, “Aplicación de la *exceptio non adimpleti contractus* en el Derecho del Trabajo a la luz del Código Civil y Comercial de la Nación”, Eldial.com- DC24CC, publicado el 22/03/2018.

<sup>11</sup> Bloom, Elise M., and, Sporn Lee, “Employment Law Issues in fashion” en Fashion Law by Jimenez, Guillermo C., and Kolsun, Barbara, Bloomsbury, Second Edition, New York, 2014, pág.218 citando el caso “Harper v Blockbuster Entertainment Corp, 139 F. 3d 1385 (11<sup>th</sup> Cir. 1998).

<sup>12</sup> Quiles, Tristán M., y, Rinaldoni, Maria Celeste, “La potestad disciplinaria y el régimen de sumarios administrativos del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba”, el Dial.com D184C del 2/5/2012.

<sup>13</sup> Stefanoni Zani, Julio C., “Los fallos sobre la relación de dependencia y la Corte Suprema”, Eldial.com DC2495 publicado el 23/01/2018.

<sup>14</sup> Podestá, Jose Maria, “La agencia comercial, los viajantes de comercio y la relación de dependencia”, Thomson Reuters, cita online AR/DOC/1975/2016.

La LCT establece en su artículo 71 la posibilidad de introducir sistemas de control personales del trabajador “destinados a la protección de los bienes del empleador” y en este sentido se estaría indicando que se refiere a bienes materiales e inmateriales como la imagen. La norma aclara que estos sistemas deben salvaguardar siempre la dignidad del trabajador de modo que esta resulta también la pauta para la imposición de reglas de conducta, actitudes y vestimenta<sup>15</sup>. Es decir, el empleado deberá aceptar y consentir el cumplimiento de lo que se le solicite, siempre que no afecte su dignidad, al inicio de su relación laboral para que cualquier reclamo del empleador sea válido.

Resulta, por lo tanto, delicado este equilibrio entre la facultad señalada del empleador y los derechos del empleado. Debe realizarse una ponderación de dichos derechos para que de ese modo la intromisión que el empleador tenga en, como es el caso analizado, la vestimenta del empleado, no resulte arbitraria ni excesiva. Los controles moderados y razonables de la vestimenta y del aspecto físico del empleado no parecen requerir de una extensa justificación. Más aún si nos referimos a empleados que tratan directamente con los usuarios o clientes como, por ejemplo, los vendedores.

Sobre el empleador pesan las obligaciones de gestionar la prevención de los riesgos que ocasiona el trabajo a los fines de preservar la integridad física, pero también síquica y moral del trabajador<sup>16</sup> y de eso no hay duda alguna en cuanto a que el empleado debe aceptar todas las indicaciones y vestimenta que tiendan a esa protección.

En comparación con el caso que se analiza en el presente artículo, el 14 de abril de 1997 la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, dictó sentencia definitiva en el caso “Vega c/ Elaboradora Argentina de Cereales SA”<sup>17</sup>. A diferencia de la sentencia de la Sala V, la Cámara en dicha oportunidad revocó el fallo de primera instancia por entender que el despido con causa dispuesto por la empresa demandada no había cumplido con el examen de

---

<sup>15</sup> Mosca, Pablo, “Derecho al olvido en materia disciplinaria laboral”, *El Derecho*, 2011, número del 30 de septiembre de 2011.

<sup>16</sup> Perini, Chiara, “La tutela penale del lavoratore e del prodotto nella moda” en Pozzo, Barbara, y Jacometti, Valentina, “Fashion Law. Le problematiche giuridiche della filiera della moda”, Giuffrè Editore, Milano, 2016, pág. 181 donde se indica la aplicación en Italia del decreto del 9 de abril de 2008 n. 81 que contiene la tutela de la salud y la seguridad de los empleados. Traducción de los autores.

<sup>17</sup> D.T. online “Vega, César c/ Elaboradora Argentina de Cereales SA”.

razonabilidad. Se trataba de un empleado de limpieza en una fábrica de productos alimenticios que usaba barba. En primer lugar, fue suspendido y, al persistir en el uso de su barba la demandada procedió a despedirlo. Planteada la demanda por el Sr. Vega, el juez de primera instancia la rechazó por entender que la conducta de la empresa era ajustada a derecho. Con fallo del doctor Horacio De La Fuente, la Sala I revocó la sentencia e hizo lugar a la demanda por entender que el uso de barba no constituía injuria de entidad suficiente para justificar el despido. El doctor De la Fuente hizo particular hincapié en su fallo en que no se podía exigir al actor, empleado de limpieza, el cumplimiento de las mismas normas que se le imponían a los empleados que sí estaban en contacto directo con los productos alimenticios que se fabricaban. Vemos así lo ya señalado en cuanto a la relevancia de las tareas desarrolladas por el empleado a la hora de ponderar sus derechos con los del empleador.

### **3. El poder disciplinario en la relación laboral.**

Las relaciones laborales en la República Argentina se rigen, en esencia, por la LCT No 20.744 y sus numerosas modificaciones.

Dicha LCT reconoce como uno de los poderes del empleador (arts. 64 a 67 LCT en particular) al poder disciplinario, el cual es, como su nombre lo indica, el poder de cuidar de la “disciplina” en el establecimiento utilizando como medio para ello la aplicación de sanciones de distinto tipo como el apercibimiento o la suspensión entre otros.

El poder disciplinario es, entonces, un complemento imprescindible del poder de dirección que la LCT -así como la mayoría de las legislaciones en el mundo- le otorga expresamente al empleador en el artículo 65.

La tríada de poderes de dirección, organización y disciplinario es mencionada como la básica correspondiente a los poderes del empleador en toda relación laboral. Pero, como ya se dijo, vemos que el último es una derivación del primero. El poder de dirección y el de organización son reconocidos como de la esencia de los poderes del empleador ya que, sin ellos, no podría llevar adelante en debida forma los objetivos y fines de la empresa. Por lo tanto, es el empleador quien, por poseer dicho poder de dirigir la empresa debe tener algún instrumento

que le permita cumplir con dicha dirección en forma efectiva, sancionando a aquellos que no se avengan a cumplir con las instrucciones dadas.

Se ha mencionado al poder disciplinario como “un complemento imprescindible del poder de dirección” ya que, de otro modo, este último podría devenir en un poder abstracto si, frente a una directiva no obedecida por el destinatario, el empleador no tuviera algún tipo de herramienta para asegurar su cumplimiento o sancionar el incumplimiento.

Asimismo, resulta clara la relación entre las notas típicas que caracterizan a la dependencia laboral y los mencionados poderes del empleador. En efecto, la más típica de las subordinaciones a la que está sometido un trabajador en relación de dependencia es la subordinación jurídica para con su empleador. Dicha subordinación es la que da el más fuerte fundamento a la conocida hiposuficiencia del trabajador frente al empleador ya que es a este último al que la ley le otorga el poder jerárquico y lo coloca, si se permite la expresión, un escalón “por encima” en la relación bilateral.

*“El reconocimiento de la subordinación jurídica lleva consigo el deber del trabajador de cumplir las órdenes e instrucciones que en el desarrollo de sus tareas le imparta el empleador (...)”<sup>18</sup>.*

El artículo 67 de la LCT es el que hoy norma, principalmente, la facultad o poder disciplinario del empleador. Dicho artículo ha sido, como prácticamente todo el articulado central de la LCT, fruto de la casuística jurisprudencial de los años previos a la sanción de dicha ley en 1974.

Hoy el mencionado artículo indica que: *“El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria”.*

Es fácil apreciar entonces que el poder disciplinario del empleador debe ejercerse en forma proporcionada con el tipo de incumplimiento que se le impute al empleado y debe ser ejercido también según la ley, teniendo siempre en miras las exigencias de la organización del trabajo en la empresa. Debe respetarse,

---

<sup>18</sup> De Seta, María Fabiana en Ackerman, Mario E. (Director), “*Tratado de Derecho del Trabajo*”, Tomo II, Rubinzal-Culzoni, 2° edición, Santa Fe, 2014.

por supuesto, la dignidad del trabajador en su ejercicio y se excluye, específicamente, todo abuso del derecho. Ello según el ordenamiento civil general que condena el ejercicio abusivo de los derechos<sup>19</sup> y según, específicamente, el artículo 68 de la LCT que dicta estas pautas de limitación del poder disciplinario.

Asimismo, el artículo 69 LCT excluye en forma absoluta a cualquier modificación del contrato de trabajo –es decir, a cualquier modificación de las modalidades de este- como sanción disciplinaria válida para el ordenamiento jurídico argentino. Habitualmente, en su interpretación del poder disciplinario, la jurisprudencia laboral ha remarcado constantemente que el mismo no puede ni debe ejercerse en forma absoluta ni arbitraria y que debe guiarse por los principios generales del Derecho de proporcionalidad y razonabilidad (en este caso, proporcionalidad y razonabilidad entre la falta cometida por el trabajador y la sanción impuesta por el empleador). Ello máxime teniendo en cuenta que la sanción más típica, a saber, la suspensión, conlleva no sólo la sanción moral sobre el trabajador sino también la pérdida de su salario por los días que dure dicha suspensión.

Asimismo, es importante remarcar que, tanto para la misma LCT como para la generalidad de la jurisprudencia sobre el tema, el poder disciplinario debe estar dirigido a mantener “vivo” el contrato de trabajo, por lo que el despido con causa por injuria del trabajador es no sólo la máxima sanción prevista en nuestro ordenamiento sino también debe ser la última solución a la que haya que recurrir. El artículo 67 transcrito otorga un plazo de treinta días para que el empleado formule su oposición contra la sanción aplicada. Dicha oposición o impugnación debe ser comunicada al empleador. El plazo de treinta días ha sido considerado por la mayor parte de la doctrina como un plazo de caducidad de dicho derecho del trabajador.

Finalmente, los artículos 218 y 220 de la LCT imponen un plazo máximo de días de suspensión y requisitos para la validez de las sanciones.

Los requisitos para las suspensiones que aplique el empleador consisten en que las mismas deben, para ser válidas y no nulas, tener un plazo fijo, ser notificadas al trabajador por escrito –para permitirle ejercer en debida forma su derecho de cuestionarlas dentro de los 30 días- y tener justa causa en la que fundarse. Dicha

---

<sup>19</sup> Artículo 10 del Código Civil y Comercial de la Nación.



justa causa estará dada por la entidad de la falta y de la sanción aplicada según ya se mencionó anteriormente.

#### **4. Los límites del poder disciplinario laboral para cuidar la imagen empresarial.**

El logro de los objetivos empresariales en general y el cuidado de la imagen empresarial en particular están protegidos por la legislación laboral en tanto y en cuanto sean funcionales a la armonía exigida para las tensiones de las dos fuerzas que se contraponen en la relación de trabajo.

Los límites que se imponen al poder disciplinario laboral para cuidar la imagen empresarial son:

4.1. Que el empleado haya conocido y aceptado las acciones que debe desarrollar en el ejercicio de sus funciones referidas al cuidado de la imagen empresarial y que pueden incluir entre otros, el uso de determinada vestimenta como la corbata, la prohibición del uso de la barba o de tatuajes visibles, o, la exigencia de pelo recogido para quienes tienen cabello largo.

4.2. Que las exigencias del empleador respecto a la imagen personal del empleado no afecten su dignidad y el ejercicio de sus derechos fundamentales como la libertad de expresión, el derecho a la intimidad<sup>20</sup> o el libre ejercicio de un culto.

4.3. Que los controles del cumplimiento respeten la dignidad del trabajador, el principio de igualdad y no discriminación (principalmente, art. 68 LCT)<sup>21</sup>.

4.4. Que las sanciones aplicadas sean proporcionadas al incumplimiento del empleado.

4.5. Que las sanciones aplicadas se apliquen en forma igualitaria a los empleados. Igual sanción ante la misma falta.

La base de la legitimidad del ejercicio del poder disciplinario son los principios protectores de los derechos reconocidos como fundamentales del individuo ya

---

<sup>20</sup> Alonso, Martín, "El derecho a la intimidad del trabajador y las facultades de control del empleador: su relación con las nuevas tecnologías", LLGran Cuyo2015 (septiembre), cita online AR/DOC/1909/2015.

<sup>21</sup> Gonzalez Moras, Juan M, y, Gonzalez Moras, Ana Clara, "El control judicial de la potestad disciplinaria. Debido proceso y tutela judicial efectiva en la jurisprudencia de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires", Eldial.com DC9F1 publicado el 13/10/2006.

que a pesar de que la facultad de sancionar nace de la relación de supremacía del empleador esa legitimidad no lo habilita al incumplimiento de mandatos superiores que dan base a la plena realización del individuo en una sociedad justa y equitativa.

## **5. Conclusiones.**

El empresario tiene la prerrogativa de diseñar su imagen empresarial y cuidar de ella estableciendo pautas de conducta, comportamientos e indicaciones respecto a la imagen personal del empleado y su vestimenta.

Solo podrá la empresa exigir al dependiente el cumplimiento de estas indicaciones siempre y cuando les hayan sido comunicadas al inicio de la relación laboral o durante la misma, y, a su vez, el empleado haya suscripto la aceptación de las mandas. Esto es un criterio que ha surgido de diversos fallos de la justicia laboral de la ciudad de Buenos Aires.

Asimismo, lo estipulado por el empresario deberá superar la prueba crítica del respeto de la dignidad del empleado y el ejercicio de sus derechos fundamentales, incluido el de la propia imagen a pesar de que en nuestro país dicho derecho no tenga rango constitucional y solo esté protegido por la normativa civil y penal.

La exigencia del cumplimiento de lo establecido y aceptado por el trabajador debe ser razonable y proporcionado a lo demandado a todo el que cumpla una función similar y sin provocar ningún tipo de discriminación dentro del equipo humano.

El ejercicio del poder disciplinario está limitado por normas superiores que refieren a los derechos fundamentales que deben ser garantizados en todo Estado de Derecho.

Por último, las sanciones aplicadas por la falta de cumplimiento de lo ordenado y consentido deben estar directamente relacionadas con la gravedad del incumplimiento teniendo en mira el mantenimiento del vínculo contractual. Este es el único modo de lograr el respeto de los derechos individuales del trabajador en armonía con la imagen empresarial.

## **6. Bibliografía.**

- Ackerman, Mario E. (Director), “*Ley de Contrato de Trabajo - Comentada*”, Tomo I, Rubinzal-Culzoni, 1° edición, Santa Fe, 2016.
- Ackerman, Mario E. (Director), “*Tratado de Derecho del Trabajo*”, Tomo II, Rubinzal-Culzoni, 2° edición, Santa Fe, 2014.
- Alonso, Martin, “El derecho a la intimidad del trabajador y las facultades de control del empleador: su relación con las nuevas tecnologías”, LLGran Cuyo2015 (septiembre), cita online AR/DOC/1909/2015.
- Barthes, Roland, “L’obvie et l’obtus. Essais critiques III”, Editions du seuil, Paris, 1961.
- Bello Knoll, Susy Inés, y, Estebecorena, María Pía, “Imagen y comunicación estratégica de los abogados”, elDial.com - DC2407, publicado el 06/10/2017.
- De Lujan Auliu, Eduardo Carlos, “Aplicación de la *exceptio non adimpleti contractus* en el Derecho del Trabajo a la luz del Código Civil y Comercial de la Nación”, Eldial.com- DC24CC, publicado el 22/03/2018.
- De Sousa Borda, Ana Lucia, “Branding y propiedad intelectual. El uso del Naming y de la propiedad intelectual en la creación y protección de activos intangibles principalmente: marcas de productos y servicios”, Eldial.com DC256C publicado el 27/6/2018.
- Gonzalez Moras, Juan M, y, Gonzalez Moras, Ana Clara, “El control judicial de la potestad disciplinaria. Debido proceso y tutela judicial efectiva en la jurisprudencia de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires”, Eldial.com DC9F1 publicado el 13/10/2006.
- Gnecco, Lorenzo P., “*La suspensión en el contrato de trabajo*”, Tomo I, Rubinzal-Culzoni, 1° edición revisada, Santa Fe, 2016.
- Jimenez, Guillermo C., and Kolsun, Barbara, “Fashion Law”, Bloomsbuty, Second Edition, New York, 2014,
- Mosca, Pablo, “Derecho al olvido en materia disciplinaria laboral”, El Derecho, 2011, número del 30 de septiembre de 2011.
- Podestá, Jose Maria, “La agencia comercial, los viajantes de comercio y la relación de dependencia”, Thomson Reuters, cita online AR/DOC/1975/2016.
- Pozzo, Barbara, y Jacometti, Valentina, “Fashion Law. Le problematich

giuridiche della filiera della moda”, Giuffrè Editore, Milano, 2016.

- Quiles, Tristán M., y, Rinaldoni, Maria Celeste, “La potestad disciplinaria y el régimen de sumarios administrativos del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba”, el Dial.com D184C del 2/5/2012.
- Stefanoni Zani, Julio C., “Los fallos sobre la relación de dependencia y la Corte Suprema”, Eldial.com DC2495 publicado el 23/01/2018.