

EDICIONES / CUADERNOS DE FORMACIÓN SINDICAL

SERIE / GUÍA PRÁCTICA PARA LA ACCIÓN SINDICAL



el delegado gremial 2

Tutela sindical



Es una publicación del Centro de Estudios y Formación Sindical (CEFS)

Proyecto:

«Fortalecimiento de cuadros y dirigentes gremiales del sector privado argentino»
FETIA-CTA/Fundación Paz y Solidaridad de Navarra.

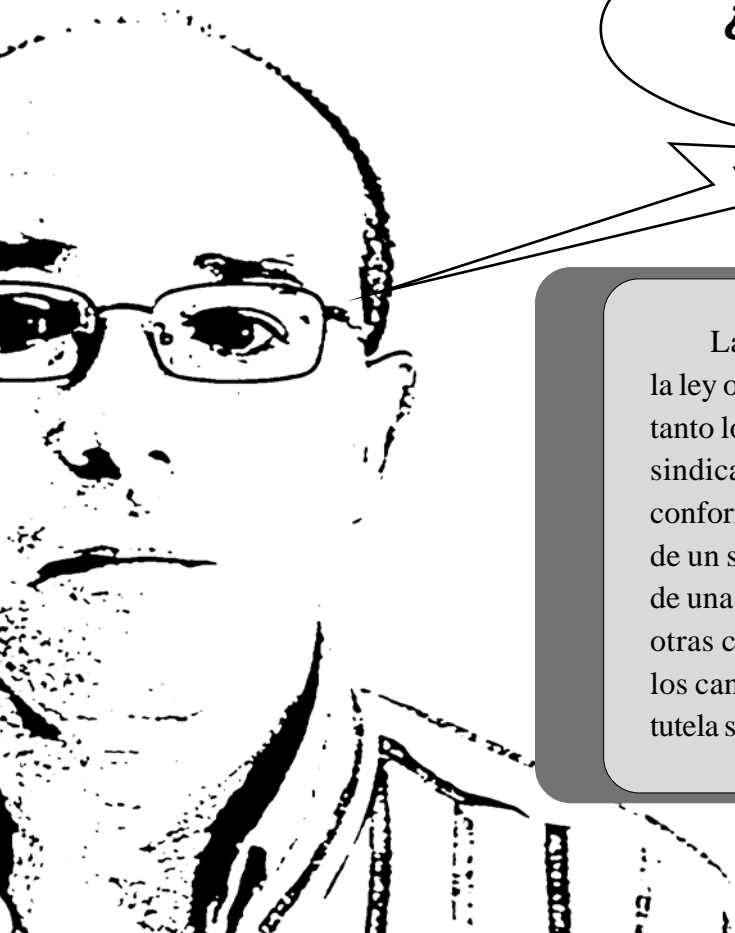
Elaborado por el Equipo de Capacitación de la FETIA
Piedras 519- 10 B - C1070AAU Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
email: fetia@cta.org.ar

Textos: Ana Clara Alfie
Diseño y diagramación: doblespacio
Impresión: Imprimac

Noviembre 2009



El Delegado Gremial II: Tutela sindical



¿Qué es la tutela sindical?

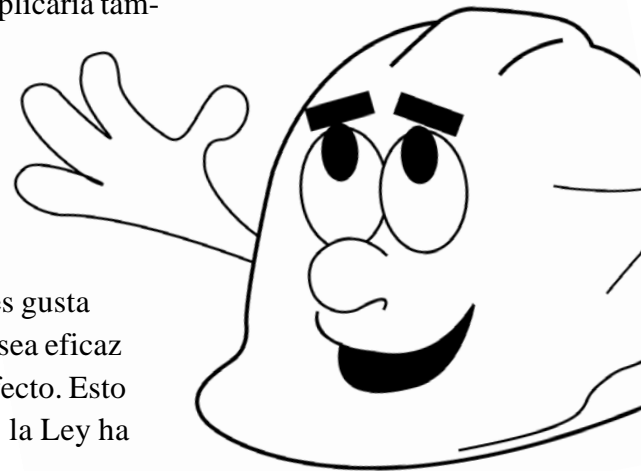
La tutela sindical es una protección especial que la ley otorga a favor del representante sindical. Así, tanto los delegados de personal (afiliados al sindicato con personería gremial, y electos conforme la ley), como los dirigentes electos de un sindicato con personería gremial, gozan de una estabilidad absoluta que los protege, entre otras cosas, contra el despido arbitrario. También los candidatos a estos puestos gozan de la referida tutela sindical.



¿Cuál es el fundamento de esta tutela?

Bueno, pensemos por ejemplo en un delegado gremial que trabaja en una planta. Aunque fue elegido representante sindical, el contrato de trabajo que lo vincula con su patrón sigue vigente, es decir, que de él surgen los mismos derechos y obligaciones propios de todo contrato de trabajo. Esto implicaría también la vigencia del derecho del patrón (muy cuestionable, por cierto) de sancionar a su empleado (apercibirlo, suspenderlo, etc.), y hasta de despedirlo.

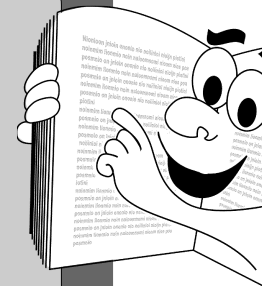
Pero esto no puede ser igual en el caso del delegado, ya que de ser así, el representante sindical no podría ejercer una verdadera representación: ¡se interpondría siempre el temor a ser despedido y/o suspendido! Es un hecho que a los patrones no les gusta que las empresas estén sindicalizadas, y menos que el delegado sea eficaz en su tarea, con lo cual los delegados son siempre un blanco perfecto. Esto es lo que se ha llamado “la caza del dirigente”, y para evitarlo, la Ley ha establecido esta tutela especial.



¿En qué consiste esta tutela?

Gracias a esta tutela sindical, a dichos trabajadores no se les puede modificar las condiciones de trabajo, ni se los puede sancionar, ni despedir sin causa. Si el empleador suspende sin causa a ese representante sindical, modifica sus condiciones de labor, o lo despide, ese acto (el despido, la suspensión o la modificación de las condiciones de trabajo) es nulo, pudiendo el representante sindical pedir judicialmente que se lo deje sin efecto.

Esta tutela se encuentra regulada en el art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 (LAS).



¿Cuándo empieza, y cuánto tiempo dura esta tutela?

La tutela del delegado electo comienza desde el momento en que la designación fue comunicada al empleador, mediante telegrama, carta documento u otra forma escrita (art. 49 LAS), y dura todo el tiempo que dura el mandato (como máximo dos años, siempre que el estatuto del sindicato no prevea un período menor; y reelegibles indefinidamente) y, una vez cesado éste, dura por un año más. O sea, si un delegado es electo y luego no reelegido, su estabilidad se extiende desde la elección por el término de tres años.

También el candidato a delegado (o sea, quien se postula, aunque luego no sea elegido en el cargo) tiene esta tutela, que se extiende desde el momento de la postulación, y por sólo seis meses.



Entiendo entonces que mientras dura esta tutela, el patrón no puede sin causa suspender, despedir o cambiar las condiciones del delegado electo o del candidato. ¿Pero qué pasa si el empleador dice que hay una justa causa? ¿En ese caso puede hacerlo?

No. Si la Ley permitiese esto, sería muy fácil que la empresa “se saque al delegado de encima”... bastaría simplemente con invocar una falsa causa... ¡y listo!

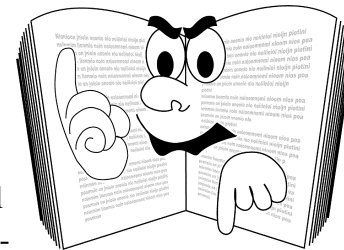
Para que esto no ocurra, la Ley establece que, si el empleador afirma que existe una justa causa para tomar esa decisión (el despido, la suspensión o el cambio de las condiciones de trabajo) de manera previa (es decir,



**LA ESTABILIDAD
DEL CANDIDATO A
DELEGADO, Y DEL
DELEGADO ELECTO,
ES ABSOLUTA Y
TEMPORAL.**

antes de despedir, suspender o variar las condiciones de labor) debe iniciar un juicio, que se denomina “procedimiento de exclusión de tutela”, y que tiene por objeto que el Juez “autorice” ese acto.

Este juicio previo, en el que se va a ventilar la supuesta “causa” que alega el empleador, también está regulada en el art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 (LAS).

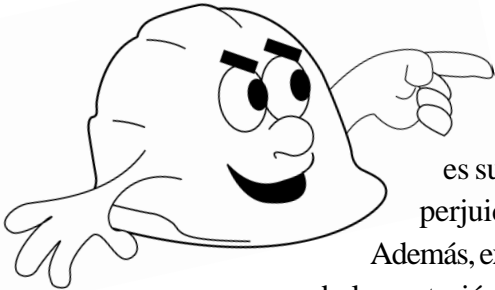


¿Qué ocurre si el patrón no cumple con este requisito previo, y directamente despide, suspende o cambia las condiciones de trabajo de ese delegado o ese candidato?

Si la empresa cambia las condiciones de ese trabajador, sanciona o despide sin iniciar antes este juicio, el delegado o candidato puede optar por el restablecimiento de las condiciones anteriores (si por ejemplo es un despido, puede pedir que se lo reinstale en su puesto de trabajo) o puede, en cambio, aceptar el despido, en cuyo caso se le debe pagar una indemnización agravada, es decir, una indemnización mucho mayor a la que le corresponde a otro trabajador.



Ahora, supongamos que la causa que alega el patrón para despedir al delegado es legítima, verdadera... en ese caso, ¿igual la empresa tiene la obligación de dejar que ese delegado o candidato siga trabajando? O sea, ¿sí o sí tiene que esperar a que haya una sentencia judicial que lo habilite para despedirlo?



En principio sí, porque así está diseñado nuestro sistema legal. Igual hay que pensar que este procedimiento de “exclusión de tutela” es sumarísimo, esto significa que los tiempos son cortos, por lo que el perjuicio para la empresa no es tan grande.

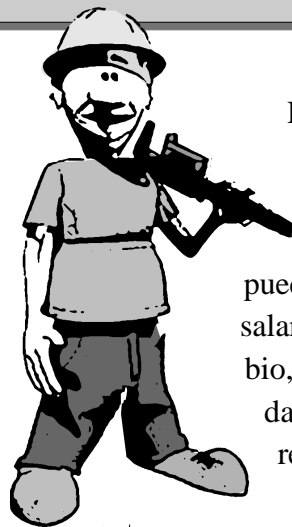
Además, excepcionalmente la Ley permite que el Juez (a pedido del empleador) suspenda la prestación laboral como medida cautelar, cuando la permanencia del delegado o del candidato en su puesto de trabajo, o el mantenimiento de las condiciones de trabajo, pueda ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa. Incluso, acusando la protección de los bienes y de las personas, el patrón puede liberar al trabajador de su deber de brindar tareas, siempre que comunique esta situación al Ministerio de Trabajo en el término de 48 horas (art. 30 Decreto 467/88), aunque cabe aclarar que esta posibilidad ha sido considerada inconstitucional por parte de la doctrina laboral.




Por todo lo que venimos diciendo, me parece que yo tenía una idea bastante errada, porque creía que al delegado gremial no se lo podía "tocar" jamás. O sea, yo pensaba que no había forma de despedir a un trabajador, mientras fuera delegado...

Esa concepción es errada. Si hay una causa grave (una injuria del delegado que no permita que ese vínculo laboral continúe), y el empleador inicia el procedimiento de exclusión de tutela, en el mismo momento en que el Juez admite la exclusión, ese trabajador puede ser despedido. Por eso hay que tener cuidado... ¡el delegado no tiene una "inmunidad total"! Sólo tiene "inmunidad" frente a los actos arbitrarios o incausados del empleador que puedan afectarlo.

Me quedó claro. Pero siempre tiene el empleador que pasar por ese procedimiento de "exclusión de tutela" antes de despedir. Si no lo hace, el despido va a ser nulo, haya o no causa, así que el trabajador afectado puede pedir su reinstalación, o bien, una indemnización agravada. ¿De qué depende esta elección?



En realidad esta elección depende de la voluntad del delegado. O sea, si a él le interesa volver al trabajo y continuar su militancia en el seno de la empresa, puede pedir la reinstalación y el pago de los salarios caídos en todo ese tiempo. En cambio, si le interesa la indemnización agravada, puede elegir esta opción en vez de la reinstalación.



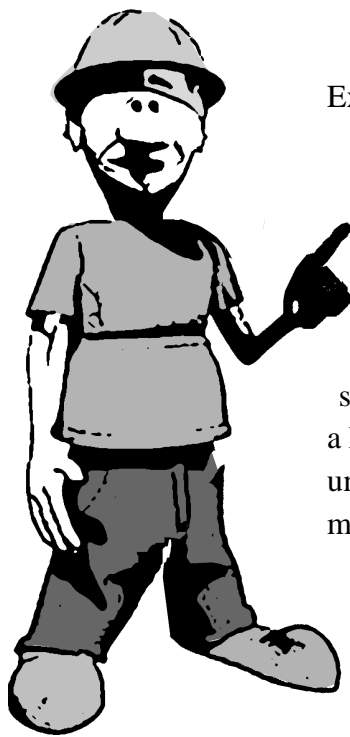
**¿En qué
consiste esta
indemnización
agravada?**

Consiste en la indemnización común por despido (o sea, la que se le paga a cualquier trabajador no-delegado cuando es despedido sin causa), más una suma equivalente a todas las remuneraciones que le faltaban cobrar a ese delegado hasta el cese del mandato, más otro año de salarios (que correspondería al año de estabilidad posterior al cese del mandato).

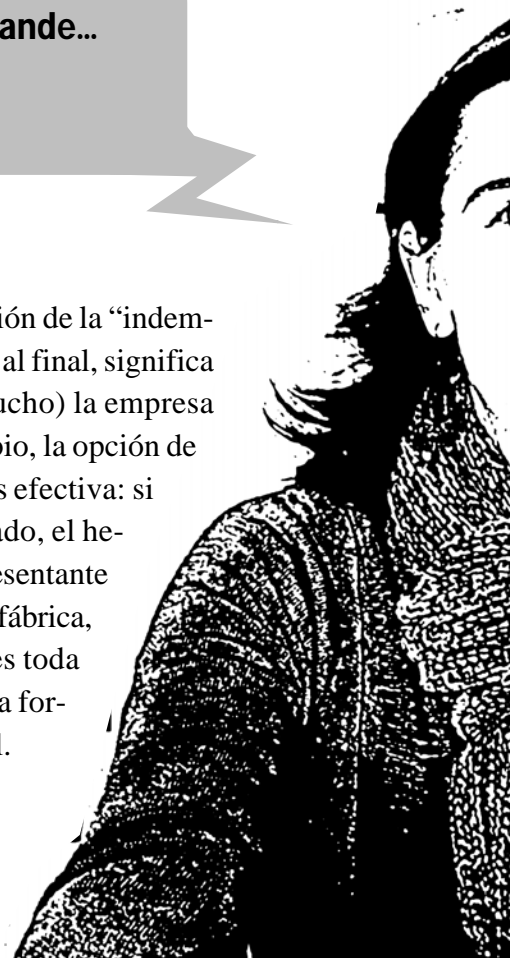
O sea: si un delegado es despedido al año de haber sido elegido, y elige la indemnización en vez de la reinstalación, le deberían pagar: la indemnización común (art. 232, 233 y 245 LCT), más un año de remuneraciones (trece sueldos, ya que se cuenta también el aguinaldo), más otro año de remuneraciones (otros trece sueldos).

Como vemos, esta indemnización es bastante cuantiosa, y justamente por eso puede ser blanco de crítica: se supone que la Ley debe tender a mantener a ese delegado en su puesto de trabajo, porque su función como representante sindical en el interior de la empresa es importantísima, esencial. Por eso, que la misma Ley “tiente” al delegado con el pago de esta suma, resulta criticable. Aunque seguramente, a esta crítica los legisladores responderían que, lo que han querido, es desalentar este tipo de conductas patronales, imponiendo un alto costo para el patrón...

**Sí... pero es verdad que si la suma es muy grande...
¡hasta el delegado más comprometido
va a pensarlo dos veces!**



Exactamente. Por eso tenemos que pensar a la opción de la “indemnización agravada” como una derrota... porque al final, significa que con dinero (más allá de si es poco o mucho) la empresa “se sacó de encima” a un delegado. En cambio, la opción de la reinstalación es políticamente mucho más efectiva: si una empresa despidió sin causa a un delegado, el hecho de que por una decisión judicial a ese representante sindical le tengan que volver a abrir la puerta de la fábrica, a la vista de todos los compañeros, ¡imagínate!, es toda una derrota anímica para la empresa, porque es una forma de ponerle una valla a la omnipotencia patronal.

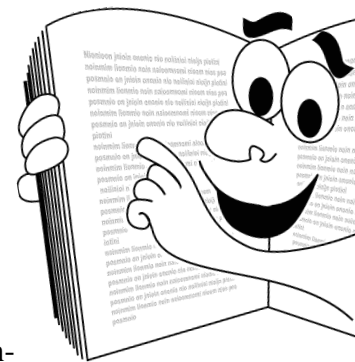




Me quedó algo en el tintero... dijimos que el candidato tiene esta tutela de la que venimos hablando por seis meses, y desde que se postula para el cargo de delegado. Sin embargo, yo conocí un caso de un compañero que había sido candidato, pero como la empresa dijo que "no sabía nada", lo despidieron igual, no hubo nada que hacerle. ¿Cómo puede ser que haya pasado eso?

Lo que ocurre es que, para que la tutela legal surta efecto, el Decreto Reglamentario de la Ley 23.551 (N° 467/1988) establece que recién se considera que el candidato es tal, cuando el sindicato tiene por recibida la lista que incluye a ese trabajador como candidato, con las formalidades necesarias para pasar a expedirse acerca de su oficialización. Establece, además, que es la asociación sindical la que debe comunicar tal circunstancia al empleador (indicando los datos personales de ese trabajador, el cargo al cual aspira y la fecha de recepción).

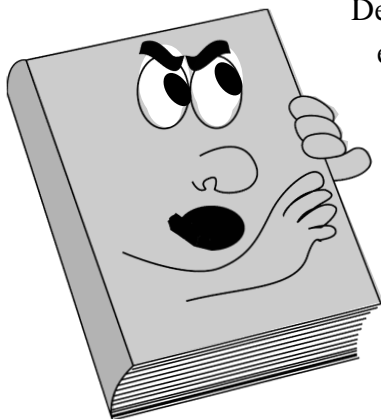
O sea: según este Decreto 467/1988, si el trabajador le comunica al sindicato que quiere postularse para delegado, pero no se lo comunica a la empresa, el trabajador no tiene aún estabilidad, y por tanto puede ser despedido. Se supone que cuando uno le avisa al sindicato, éste tiene que ocuparse inmediatamente de




avisarle al empleador. Pero la realidad es que algunas veces esto no ocurre. Por eso es aconsejable que, en caso de duda, el trabajador envíe dos cartas documento, una al sindicato y otra a la empresa, en las que les haga saber a ambos su voluntad de ser candidato en las próximas elecciones.



Siempre es recomendable ser asesorado por un abogado para que nos indique la conveniencia y oportunidad de enviar estas cartas documento.



De todas maneras, si bien lo ideal es que siempre se notifique por escrito al empleador (para evitarnos problemas), ha habido algunos casos en los que el trabajador se había postulado, sin llegar a notificarle a la empresa, y algunos Jueces consideraron que era suficiente con que el trabajador haya tenido la voluntad de postularse, sin ser necesaria la efectiva comunicación. Esto ocurrió, por ejemplo, en el caso “Arecco Maximiliano c/Praxair Argentina S.A. s/juicio sumarísimo”, en el que, con fecha 26 de diciembre de 2006, uno de los Jueces de la Sala V, entendió que lo dispuesto por el Decreto 467/1988 en materia de tutela sindical y postulación del candidato a delegado es inconstitucional.



¿Puedo pedirle al sindicato alguna constancia de que soy candidato?

Sí. El Decreto 467/88 establece que, si el trabajador así lo solicita, el sindicato tiene la obligación de emitir un certificado en el cual conste que se ha postulado a candidato.



Dijimos que la tutela del candidato comienza desde el momento en que el sindicato recibe la lista para su oficialización. ¿Qué pasa si al final ésta no se oficializa?

En ese caso, la LAS establece en su art. 50 que cesa la tutela de ese candidato. Este cese es a partir del momento en que se declara la falta de oficialización de la lista.

¿Hay algún otro requisito para que surta efectos la tutela?

En realidad el Decreto 467/1988 (reglamentario de la Ley 23.551), establece que la tutela caduca también si el candidato a delegado no recibe, en las elecciones, un mínimo del cinco por ciento (5 %) de los votos válidos emitidos. Sin embargo, este requisito no nos debe preocupar, ya que esta norma es inaplicable, por ser claramente inconstitucional por exceso reglamentario, al exigir el Decreto una condición que la Ley no pedía.

Bueno, supongamos que el candidato o el delegado electo están dentro de este período de estabilidad. ¿Qué pasa si la empresa se cierra? Porque a estas personas no se las puede despedir, pero si hay un cierre total del establecimiento... ¿qué pasa en ese caso?

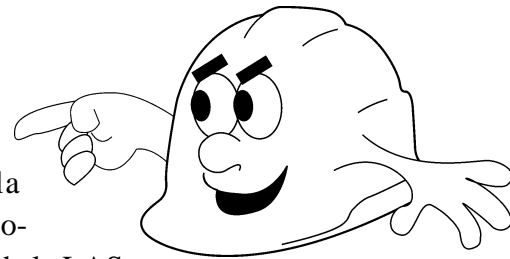
La ley prevé que en ese caso no se aplica la estabilidad. Lo mismo si hay una suspensión general de tareas... en ese caso tampoco se puede invocar la estabilidad.

Hasta acá venimos hablando del delegado gremial o candidato no-electo... ¿pero qué ocurre con los militantes sindicales que ni se postularon ni fueron elegidos formalmente como delegados? Muchos de nosotros tenemos una vocación espontánea hacia la tarea sindical, aunque jamás hayamos sido delegados o candidatos... esto pasa muchas veces porque no estamos de acuerdo con la conducción del sindicato que nos tiene que representar. Quiénes estamos en esta situación, ¿tenemos alguna tutela especial?

Sí. En realidad debemos distinguir dos situaciones distintas:

a) El caso de los delegados de personal (o candidatos) afiliados al sindicato con personería gremial, y dirigentes electos de un sindicato con personería gremial; que gozan de la **tutela especial** que implica la estabilidad absoluta y temporal a la que ya nos hemos referido, regulada en el art. 52 de la LAS

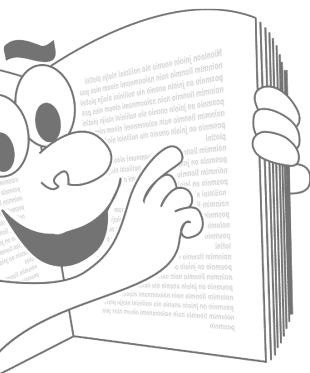
b) El caso del militante sin designación alguna (que no ocupa ningún cargo formal dentro de la estructura representativa sindical), o del fundador o dirigente de un sin-



dicato simplemente inscripto (sin personería gremial). En estos casos, el trabajador no goza de ninguna tutela especial. Pero sí le es aplicable la **tutela genérica** prevista en el art. 47 LAS, que establece que: “Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente Ley; podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el art. 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de La Nación o equivalente de los Códigos Procesales civiles, provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del compartamiento antisindical.”

Esta norma, entonces, consagra una tutela para el ejercicio de la libertad sindical para todos los trabajadores, que implica un amparo contra toda conducta antisindical del sector empresario. Y a su vez, el art. 53 de la misma Ley, menciona una serie de supuestos considerados especialmente prácticas antisindicales, entre las cuales encontramos la práctica de “despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley.”

¿Qué significa esto? Que ese activista sindical, despedido o acosado laboralmente (sea con sanciones, o con cambios injustificados en las modalidades del trabajo), podrá pedir auxilio o amparo ante la justicia, para que el empleador cese en esta conducta antisindical.



¿Esto implica la posibilidad de pedir una reinstalación, como ocurre cuando se despide a un candidato o delegado “propriadamente dicho”?

¿Pero no debiera la Ley proteger tanto a unos como a otros? Si mi patrón me despide por mi actividad sindical... ¿qué diferencia hay entre que yo tenga o no un cargo formal en un sindicato?

En realidad por mucho tiempo los Jueces negaron esta posibilidad, porque la Ley es clara al momento de otorgar esta posibilidad a los delegados formalmente elegidos (o formalmente postulados), pero no tanto a la hora de otorgar la reinstalación a los militantes sindicales sin cargo reconocido.

Ninguna. El acto atenta contra la libertad sindical, tanto en uno como en otro caso. Efectivamente, la Ley debe proteger la actividad sindical, sin distinciones. No importa si se lleva a cabo en el marco de un sindicato con personería gremial, en el de uno simplemente inscripto, o bien de alguna otra forma. El primer artículo de la Ley de Asociaciones Sindicales establece que: “La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.” ¡Esto debería cumplirse a rajatabla!



Por suerte, en los últimos años algunos Jueces han cambiado el criterio, entendiendo que en función de nuestra Constitución Nacional, los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, y los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, debe protegerse al militante sindical, al punto de obligar al patrón a reinstalar a ese trabajador, si fue despedido por su actividad sindical.



Estas decisiones se fundaron en la Ley 23.592, que sanciona todo acto discriminatorio con la nulidad del acto, y en los art. 53 y 47 de la LAS, que específicamente autorizan a los jueces a ordenar cesar toda práctica antisindical, entre las que se encuentran la de despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores, cuando estos actos se llevan adelante para dificultar los derechos sindicales de los trabajadores.




La tutela genérica prevista en el art. 47 LAS se aplica a todo trabajador (sea o no afiliado, delegado, integrante de cuerpos representativos, etc.), grupo de trabajadores o asociación sindical que viera afectado algún derecho derivado de la libertad sindical.

**¿Cómo fueron estos casos?
¿Se trató de trabajadores que tenían una gran militancia, o su actividad sindical era escasa?**



Entre los casos más famosos, se destaca el caso “Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo S.A. s/ Acción de Amparo”, en el que, el 14 de junio de 2006, la Sala V de la Cámara Nacional del Trabajo, decidió la reinstalación de Máxima Parra Vera. Esta trabajadora había sido despedida “sin causa” luego de más de veinte años de trabajar para la misma empresa. En todos esos años había sido una gran luchadora, enfrentándose constantemente a la patronal. Puntualmente el despido obedeció a su gran participación en el último conflicto que hubo en la empresa (por la ampliación del horario de trabajo, al que Parra Vera y otros trabajadores se oponían). Se demostró que ella había ido a las audiencias llevadas adelante en el Ministerio de Trabajo y en el Sindicato; se demostró también que ella se había reunido varias veces con los directivos de la empresa para hacerles llegar la resistencia de sus compañeros; se demostró que había acompañado la actividad de los delegados gremiales... en síntesis, se demostró su total y plena actividad sindical, con lo que se presupo que el despido fue discriminatorio, y se obligó a la empresa a reinstalarla en su puesto de trabajo.



¿Hubo algún caso que se haya tratado de un trabajador que fundó un sindicato nuevo, sin personería gremial?

¡Por lo visto todos estos fallos son muy nuevos!

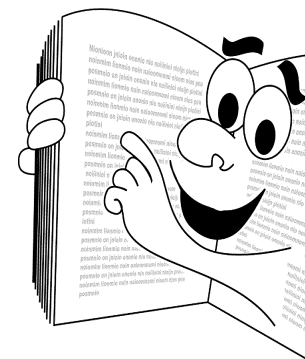
Sí. Tenemos un importantísimo caso, dado en la causa: “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ Acción de Amparo,” por el que en fecha 25 de junio de 2007, la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo declaró nulos los despidos de varios trabajadores que se encontraban afiliados a una asociación sindical simplemente inscripta, y ordenó la reinstalación en sus puestos de trabajo. En este caso, los Jueces entendieron que la patronal había despedido a estos trabajadores por haber creado un nuevo sindicato (el Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio).

Sí. De hecho, el caso pionero en la materia, ¡tiene apenas cuatro años! Se trata del famoso caso “Balaguer, Catalina Teresa c/ Pepsico de Argentina S.R.L. s/ Juicio Sumarísimo”, con sentencia de fecha 10 de marzo de 2004 de la Sala VI de la Cámara Nacional del Trabajo, por el cual se ordenó la reinstalación de Catalina Balaguer, quien supuestamente había sido despedida por “razones de bajo desempeño”. En realidad, la habían desvinculado por ser la esposa de un delegado gremial (de hecho, también había sido despedida la esposa de otro delegado, lo que cuadraba en el esquema de represalia patronal). En el juicio se demostró que Catalina Balaguer llevaba adelante tareas sindicales,

fundamentalmente en defensa de los derechos de las trabajadoras mujeres, que no tenían una representación específica en la comisión interna. Además, Balaguer había sido precursora para la instalación de una carpa, buscando adhesiones de diversas agrupaciones defensoras de los Derechos Humanos, también de dirigentes políticos y religiosos.

¿O sea que el caso pionero se trató de una activista mujer! ¿Hay algún otro parecido?

Sí. Hace muy poco la Sala V de la Cámara Nacional de Trabajo, ordenó la reinstalación de Néctar Quispe Quispe, quien inició juicio contra su empleador, Compañía Argentina de la Indumentaria SA. En dicho caso (cuya sentencia data del 20 de diciembre de 2007), se demostró que Néctar Quispe Quispe había sido una de las pioneras en el intento de sindicalizar la empresa en la que trabajaba (en la que no había ningún delegado electo), difundiendo activamente ideas y objetivos, siendo parte de un pequeño grupo de trabajadores que querían defender los intereses colectivos de los trabajadores de esa empresa.

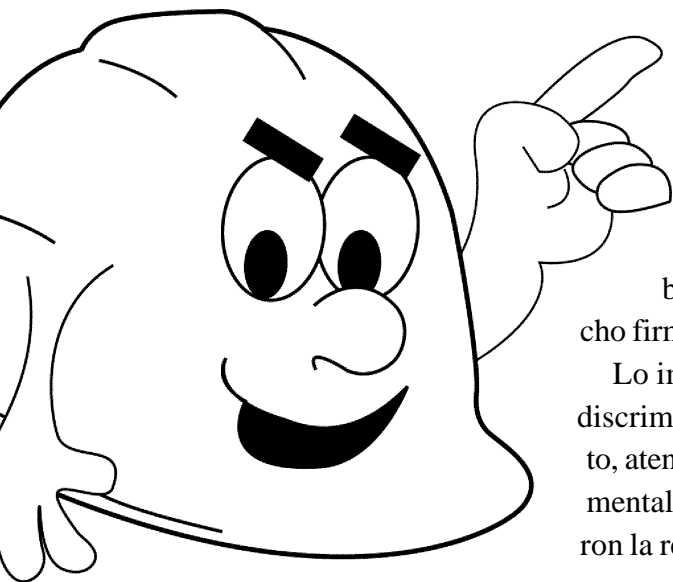


Se demostró que ella fue una de las primeras trabajadoras que visitó a un abogado para asesorarse legalmente, y quien por primera vez (juntamente con otros compañeros) planteó el derecho a que hubiera presencia sindical en la empresa, mediante la elección de delegados. De hecho, ella misma intentó postularse, pero no tenía el requisito de antigüedad en la afiliación. Hizo también presentaciones solicitando inspecciones a la Subsecretaría de Trabajo del Gobierno de

la Ciudad, y en el juicio se demostró que en la esquina del establecimiento, o por ejemplo en el horario de almuerzo, ella hacía firmar a sus compañeros el pedido de audiencia ante el Ministerio de Trabajo. Después de este hecho, Néctar fue despedida sin que la demandada alegara ninguna causa.

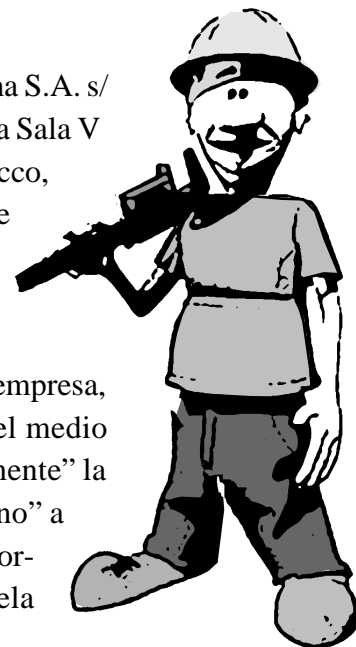
Los testigos, en el juicio que ella inició, dijeron que el despido había obedecido a la militancia sindical de esta trabajadora, y al hecho de que se había “descuidado”, al haber hecho firmar estas hojas a la vista de todos (incluyendo la de la empresa).

Lo importante es que los Jueces entendieron que este despido fue discriminatorio, con base en la actividad sindical de Néctar, y por tanto, atentatorio de la libertad sindical (que es un derecho humano fundamental), razón por la que declararon la nulidad del despido, y ordenaron la reinstalación de la misma a su puesto de trabajo.



¿Y hubo algún caso que se tratara de un candidato no electo?

En el renombrado juicio: “Arecco Maximiliano c/ Praxair Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, con fecha 26 de diciembre de 2006, también la Sala V ordenó la reinstalación a su puesto de trabajo de Maximiliano Arecco, quien fue despedido por la empresa demandada. Este caso fue muy particular, porque como comentábamos antes, Arecco se había postulado como candidato a delegado. Lo que ocurrió fue que esta postulación se le hizo saber al sindicato... pero cuando el sindicato intentó notificar de esta candidatura a la empresa, la patronal se rehusó a recibir la carta documento, y en el medio despidió a Maximiliano Arecco. Es decir que, “formalmente” la empresa no estaba notificada, y como “le ganó de mano” a Arecco, ya que lo despidió antes de esta notificación formal, los Jueces entendieron que éste no tenía la tutela



especial prevista por la Ley de Asociaciones Sindicales. Pero igualmente ordenaron la reinstalación, al entender que el despido tenía por causa una actitud discriminatoria de la patronal, y que, por tanto, debía prosperar la aplicación de la tutela genérica prevista en el art. 47 de esa misma Ley.

También podemos recordar el caso: “Cáceres, Orlando Nicolás c/ Hipódromo Argentino de Palermo S.A. s/ Sumarísimo”, en el que la Sala VIII de la Cámara Nacional del Trabajo también ordenó la reinstalación de un trabajador, en fecha 30 de noviembre de 2007. El caso se trató de un joven trabajador de 19 años que fue despedido luego de haber promovido la organización de los trabajadores para que se convoque a elecciones de delegado gremial, siendo él la cabeza visible de ese movimiento de organización sindical.

Como vemos, en todos los casos hubo una actividad sindical muy importante y reconocida, que determinó que los Jueces pudieran entender que los despidos tuvieron como causa dicha actividad.



