

**TÍTULO:**

**“Derecho de Huelga y el debate sobre quien es su titular  
¿trabajador o sindicato?”**

**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso**

**Tema: Derechos fundamentales del Trabajo**

**Nombre del alumno: MARÍA CECILIA PIEROTTI**

**Legajo: VABG72441**

**DNI: 32.141.741**

**Entregable IV**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2021**

**Sumario.** I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis y postura del autor/a. V. Conclusión. VI. Listado de referencias.

## **I. Introducción**

Cuando hablamos de derechos fundamentales del trabajo tutelados por el Art. 14 bis de la Constitución Nacional Argentina no podemos dejar de nombrar a la huelga, igual remuneración por igual tarea (no discriminación), organización sindical libre y democrática, entre otros.

Antes de comenzar, es preciso aclarar que al estudiar los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico laboral se hace referencia a aquellos que se ocupan de los derechos humanos y que son inherentes al trabajador en tanto persona. Por lo que, en virtud de dicha inherencia, tutelan su libertad y su dignidad y por lo tanto se constituyen, al igual que esos valores, como previos a la relación laboral que, por su naturaleza y en su desarrollo, los pone en riesgo y a menudo vulnera. Negar el trabajo o prestarlo en condiciones distintas ha sido desde siempre un mecanismo utilizado por los trabajadores como reacción de defensa ante alguna violación a estos derechos.-

El fallo “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación nos invita a reflexionar y profundizar sobre el derecho de huelga y la organización sindical libre y democrática, haciendo hincapié en el primero de ellos.

Puntualmente, en el fallo bajo análisis encontramos dos miradas totalmente opuestas respecto de una misma situación de conflicto laboral. Tal es así, que las sentencias de primera y segunda instancia resuelven el caso a favor del actor fundamentando su decisión en la Ley contra Actos Discriminatorios N°23.592 y aplicando el remedio legal normado por la misma, mientras que el Máximo Tribunal falla de una manera totalmente distinta haciendo foco en el origen del pleito que es la aplicación del art. 14 bis de la Constitución Nacional y los requisitos exigidos por la norma respecto al derecho a huelga.

Por ello, es de suma importancia el análisis que realizaremos en los próximos párrafos respecto de cada una de las conclusiones a las que llega el Tribunal Superior en referencia a este tema, para así definir el marco dentro del cual los trabajadores en protesta deben actuar para no incurrir en ilegitimidades que terminen complicando aún más su situación de conflicto con la patronal.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

Por un período de dos semanas, el centro operativo del Correo Oficial de la República Argentina S.A. de Monte Grande se vio altamente afectado en su normal desenvolvimiento, debido a que un grupo de trabajadores realizó sucesivas reuniones en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral con el objetivo de obtener mejoras salariales, lo que generó una grave demora y peligro en la distribución de aproximadamente 6 millones de piezas postales.

Consecuentemente, la patronal hace referencia a dicha situación en la misiva de despido del Sr. Francisco Daniel Orellano quien se presenta ante la justicia a los fines de solicitar la invalidez del distracto, invocando que el mismo se siente discriminado y víctima de una revancha debido a su participación en la convocatoria y realización de medidas de acción gremial, que a criterio de la patronal, eran consideradas ilegítimas por no contar con el respaldo de alguna asociación sindical.

Tanto en primera instancia como ante la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el actor encuentra una respuesta favorable a su petición, basada en la protección del derecho de no discriminación tutelado por la Ley 23.592, siendo la demandada condenada a la reincorporación del Sr. Orellano a su puesto de trabajo y a abonarle al mismo la suma equivalente a los salarios caídos con más un monto en concepto de indemnización por el daño moral sufrido. A lo que, no conforme con lo dispuesto por el a quo, la accionada interpone un recurso extraordinario cuya denegación dio origen a la queja por ante el Máximo Tribunal.

Llegado el caso a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, esta revoca el fallo apelado, dejando sin efecto la sentencia dictada por la Cámara, afirmando la cuestión de ilegitimidad de las medidas de acción directa adoptadas por los trabajadores.

### III. La *ratio decidendi* de la sentencia

En primer lugar, vale la pena dejar en claro que la demanda se interpuso con fundamento en la Ley contra Actos Discriminatorios N° 23.592 solicitando la aplicación del remedio legal propuesto en la misma, sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de Nación al analizar los agravios expuestos por la recurrente optó por atender “exclusivamente a los que aluden a la titularidad del derecho a promover una huelga pues ponen en tela de juicio la interpretación que hizo el a quo de normas de indudable carácter federal, y se trata de una cuestión cuyo esclarecimiento resulta fundamental para una adecuada solución del caso”.

Concretamente, en el Considerando 7°, la Corte luego de conceptualizar la huelga manifiesta que el desarrollo de la misma “provoca una evidente tensión con el ejercicio de los derechos del empleador así como también con derechos de terceros o de la sociedad que también cuentan con protección constitucional”. Es así, que para lograr una convivencia armónica de dichos derechos, diversos ordenamientos jurídicos condicionan el ejercicio del derecho de huelga al cumplimiento de determinadas condiciones o recaudos en pos de lograr un marco de legalidad para el mismo.

Acto seguido, reconoce que el derecho de huelga posee por un lado, un aspecto individual consistente en el derecho subjetivo del trabajador de adherirse o no a una huelga declarada, y por otro lado, un aspecto colectivo, que consiste en declarar o poner fin a la huelga o negociar la solución del conflicto, ya que son atribuciones que necesariamente se ejercen a través de una agrupación de trabajadores.

Del Considerando 8° en adelante, la Corte se enfoca en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional realizando un análisis pormenorizado de cada uno de sus párrafos diferenciándolos según el sujeto que procura tutelar. El primero de ellos protege los derechos del trabajador en el contrato de trabajo, “disponiendo que la ley debe asegurarle una serie de derechos, entre ellos, “la organización sindical libre y democrática”, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”. El segundo alcanza a los derechos sindicales, “queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga”. Y, en el tercer y último párrafo, declara derechos provenientes de la seguridad social.

Luego de este desmembramiento descriptivo, y advirtiendo que el derecho de huelga se encuentra ubicado entre los derechos reconocidos a las entidades gremiales, la Corte deduce que “...es indudable que la titularidad del derecho a declarar una huelga pertenece a un colectivo de trabajadores organizados en función de intereses comunes, no al trabajador individual ni a cualquier grupo de trabajadores. Concretamente, corresponde entender que los “gremios” mencionados en el segundo párrafo del art. 14 bis como titulares del derecho de declarar una huelga no son otra cosa que aquellas entidades profesionales que surgen como fruto del despliegue del derecho de la “organización sindical libre y democrática” reconocido a los trabajadores en el párrafo anterior, es decir, a las asociaciones sindicales a las que la Constitución habilita para el ejercicio de derechos colectivos cuando satisfacen el requisito de su “simple inscripción en un registro especial”.

Y continúa resaltando que, “de otra forma, no sería lógico imponer por un lado el requisito de la inscripción en un registro y que luego se conceda “ los derechos más relevantes del ámbito de las relaciones colectivas (negociar convenios colectivos, acudir a la conciliación y al arbitraje cuando las negociaciones directas fracasan, y, en su caso, adoptar medidas de acción directa) tanto a las organizaciones que cumplen con todos los recaudos como a simples grupos informales a los que no les exige satisfacer ninguno de ellos”.

Finalizando el Considerando 8° con la conclusión de que, “en el art. 14 bis el término “gremios” ha sido empleado como exclusivamente alusivo a las “asociaciones sindicales”.

En el Considerando 9°, la CSJN fundamenta su postura en la Convención Constituyente de 1957, cuando se debatía la redacción del art. 14 bis. Cita a convencionales como Jaureguiberry, Acuña, Corona Martínez, Colombo y Ponferrada, quienes reconocen al derecho de huelga como un derecho colectivo que pertenece al gremio considerado como organización formal de trabajadores, es decir, sindicatos.

En el Considerando 10°, se deja en evidencia que hay integrantes de la comisión constituyente que difieren de la postura recientemente expresada, uno de ellos es el convencional Bravo que sostiene que “pertenecer al gremio es una situación de hecho”, “se pertenece al gremio en razón del oficio, de la profesión que se ejerce..., pero no en razón del sindicato, cosa muy diferente: para pertenecer al sindicato hay un

acto de voluntad del trabajador que se afilia a un sindicato”. Además, no considera a los términos “gremio” y “sindicato” como sinónimos y sostiene que “la huelga se la concedemos a los gremios, a los trabajadores, a los hombres que tienen ocupación determinada...con la aclaración de que no necesita la huelga declarada por los trabajadores ser homologada por los sindicatos”.

Ante este antagonismo de opiniones, el Tribunal Superior no hace más que destacar aún más el análisis del art. 14 bis expuesto en el Considerando 8º, extrayendo como conclusión final a la hora de fallar que “la normativa federal examinada solamente confiere el derecho de declarar una huelga a las asociaciones profesionales”, excluyendo de dicha protección a las agrupaciones informales de trabajadores que no han cumplido con el requisito de su simple inscripción en un registro especial. Por ende, al considerarse ilegítimo el reclamo colectivo que nos ocupa, no podría el despido tener como motivo la discriminación por el ejercicio de derechos gremiales.

#### **IV. Análisis y postura del autor/a**

##### *IV.1 Análisis conceptual (doctrinario y jurisprudencial)*

Como punto de partida, debemos recalcar que el derecho de huelga es reconocido como un derecho fundamental de los trabajadores, constitutivo de la libertad sindical, el cual consiste en la abstención temporaria, colectiva y concertada de la prestación laboral, como modo de presionar al empleador con la finalidad de conseguir la obtención de un beneficio y en defensa de sus intereses económicos y sociales.

Si nos remontamos un poco en el tiempo, podemos afirmar que negar el trabajo o prestarlo en condiciones distintas ha sido desde siempre un mecanismo utilizado por los trabajadores para expresar su descontento con la situación laboral. Las primeras huelgas no fueron decididas por asociación alguna sino que resultaron de la eclosión social. La libertad sindical no es el fruto de una creación legislativa ni de una elaboración filosófica, sino una conquista de los trabajadores que a costa de un incalculable sufrimiento humano lograron la evolución de esta herramienta para enfrentar la injusticia, pasando de su penalización como delito hasta su reconocimiento constitucional.

La reforma constitucional de 1957, dada en un contexto de pleno tránsito del Estado Gendarme al Estado de Bienestar Social, incorporó al texto el art. 14 bis, el cual nació como una suerte de tabla de derechos básicos, a través de los cuales se busca remediar las desigualdades sociales estableciendo garantías mínimas para el trabajo fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia.

Posteriormente, luego de la última reforma constitucional en el año 1994, el art. 75 inciso 22 otorga jerarquía constitucional a una serie de tratados que allí se mencionan, convirtiéndose junto al texto de la carta magna en la cúspide del ordenamiento jurídico argentino. La mayoría de dichos tratados se enfocan en temas de contenido social, íntimamente vinculados con los derechos del trabajo y la seguridad social.

Más precisamente, y haciendo foco en aquellos que se refieren al tema que nos convoca, el derecho de huelga, podemos mencionar al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales toda vez que en su artículo 8º, establece que: “Los Estados parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;... d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.”.

Asimismo, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 3º, inciso 1) reza: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho...de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción...”, comprendiendo, desde mi humilde entender, dentro de ese derecho al derecho de huelga.

No obstante, vale aclarar que más allá de que el reconocimiento de los mencionados tratados internacionales resulta complementario y/o confirmatorio de los derechos declarados en el art. 14 bis, el derecho de huelga es un derecho que no se encuentra regulado en la legislación argentina, con las excepciones de algunas regulaciones tales como la ley 14.786 de conciliación obligatoria, la ley de asociaciones

sindicales N° 23.551 y las normas de la ley 25.877. Esta falta de regulación lleva a la discusión acerca de la titularidad del derecho de huelga, siendo el nudo a resolver en el fallo bajo análisis.

En la búsqueda de una respuesta al interrogante ¿quién es el titular legítimo del derecho de huelga? encontramos un abanico de opiniones muy diversas y la mayoría de ellas totalmente opuestas unas de las otras.

Por un lado, Germán J. Bidart Campos (1974) sostiene, que “el sujeto activo que declara y conduce la huelga parece ser, en nuestra constitución, el sindicato con personería gremial (o si existiera, el ente intersindical que titularice el ejercicio de los derechos gremiales). Ello es así porque la palabra “gremio” suele interpretarse con éste alcance; y es al gremio al que se reconoce el derecho de huelga. El derecho judicial se orienta hacia este criterio predominante”.

En igual sentido se manifiesta Amanda B. Caubet (2018), “es un derecho gremial, es decir, que es un derecho colectivo no individual. Basta que lo resuelva una pluralidad de trabajadores, decidiéndolo libremente, aunque sean solamente los integrantes de un solo establecimiento o sección del establecimiento. La huelga necesita ser aprobada por el sindicato”.

Con mayor claridad lo expresa Pollero (2003), al sostener que el criterio de exclusividad de la titularidad del derecho de huelga en las asociaciones sindicales con personería gremial, se basa sustancialmente en la norma del art. 31 inc. a) de la Ley 23.551 y en el art. 1° de la Ley 14.250, entendiéndose que al ser el sujeto legalmente habilitado para negociar colectivamente, fracasada la negociación y las instancias conciliadoras como etapas previas a todo conflicto, solo aquellas estarán habilitadas para su ejercicio.

En lo que respecta a jurisprudencia, podemos destacar el fallo de la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo recaído en el juicio “Zavaglia, Gustavo c/ Artes Gráficas Rioplatenses S.A. s/ despido”, de fecha 20/07/2007, donde se expresa que “...las medidas de acción directa resultan un derecho colectivo concedido exclusivamente a las organizaciones representativas de trabajadores y para la protección de los derechos e intereses profesionales...las medidas de acción directa tomadas por quienes no reúnen la calidad de organizaciones representativas de los intereses

profesionales de los trabajadores son actos ilegítimos calificables en el plano contractual como incumplimientos generadores de las respectivas responsabilidades”.

Sin embargo, esta postura no goza de total adhesión, dado que varios autores sostienen que no se debe realizar una interpretación gramatical y aislada del artículo 14 bis respecto del resto de la constitución nacional, sino que la misma debe llevarse a cabo en correlación y concordancia con toda la constitución nacional. Este análisis integral debe tener especialmente en cuenta el artículo 33 de la Carta Magna, que trata de los derechos implícitos. La referida norma establece: "Las declaraciones, derechos y garantías que enumera la constitución, no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados; pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno." Ergo, no sólo las asociaciones gremiales con personería gremial son titulares del derecho de declarar y conducir una huelga, ya que la norma que reconoce un derecho a favor de determinado titular no niega ese derecho a otros titulares no consignados en ella. De todo ello, se deduce que la huelga puede ser declarada no sólo por las asociaciones gremiales con personería gremial, sino también por las asociaciones gremiales simplemente inscriptas, un grupo de trabajadores o bien por un trabajador en el caso de que defienda un interés de carácter colectivo.

Un autor que apoya esta corriente es Juan Carlos Fernández Madrid (2007) al manifestar: “De acuerdo con la tesis de la que participo, el derecho de huelga puede ser ejercido por un grupo de trabajadores no institucionalizados.” De lo contrario, “...implicaría una discriminación contraria a la libertad sindical reservar ese derecho sólo a determinadas instituciones, y es preciso señalar que los derechos garantizados y reconocidos en la Constitución Nacional deben ser interpretados en forma amplia, particularmente cuando se descarta la posibilidad de que la huelga, a título individual o colectivo produzca la ruptura del contrato de trabajo”.

#### *IV.2 Postura del autor/a*

Llegada esta instancia, y luego del estudio de las diversas opiniones de reconocidas figuras del derecho laboral y constitucional, considero acertada la resolución de la CSJN en el caso “Orellano”, la cual revoca el fallo apelado, dejando sin

efecto la sentencia dictada por la Cámara y ordenando que vuelvan los autos al tribunal de origen a los fines del dictado de un nuevo fallo.

El resultado interpretativo alcanzado, es consecuencia de un arduo debate interno y reflexión que tiene como punto de partida el reconocimiento del derecho de huelga como un derecho complejo, en el cual se identifican dos sujetos vinculados por una relación o contrato de trabajo, donde uno de ellos se encuentra en una posición de superioridad (patronal) respecto del otro (empleado). Así, cuando este último procura la obtención o protección de un beneficio para sí o para los de su clase, utiliza a la huelga como medio de presión hacia su superior, por ello y dadas las circunstancias descriptas, no podemos negar que le es necesaria la colaboración de varios sujetos o instituciones con capacidad reconocida por el ordenamiento jurídico para alcanzar los objetivos previstos. De esta manera, no caben dudas que el ejercicio de ese derecho que poseen los trabajadores debe ineludiblemente efectivizarse de manera colectiva a través de los sindicatos.

Lo manifestado, no implica que desconozca la corriente de pensamiento que considera que al limitar la titularidad del derecho de huelga a los sindicatos con personería gremial y a los simplemente inscriptos, se estaría obligando a los trabajadores a afiliarse a un sindicato para poder ejercer el derecho de huelga vulnerando, además, el derecho de libertad sindical. Pero también entiendo que no sería alejado al mandato constitucional reconocer la titularidad individual del derecho de huelga en los trabajadores, aunque adjudicando las facultades en que consiste el derecho subjetivo de huelga tanto en ellos como a sus representantes y a las organizaciones sindicales. Es decir, una titularidad individual que debería ser ejercida de manera colectiva, tal como lo propone la CSJN en los Considerando 7° y 8° del fallo analizado.

Por otra parte, considero que la postura adoptada por el Máximo Tribunal en el fallo en cuestión, no solo aportó un marco de legalidad a la organicidad de la declaración de huelga, sino que también respaldó la posición del empresariado y sociedad en general, ya que si permitiera que las medidas de fuerza se encontraran a disposición de cualquier grupo de afinidad que lo acuerde, darían lugar a que un grupo minúsculo de personas esté en condiciones de paralizar la producción, promoviendo una y otra vez reclamaciones injustificadas o desproporcionadas, etc., comprometiendo los derechos de propiedad, de trabajar y de libre asociación, que constituyen bienes

jurídicamente tutelados que no deben comprometerse, tratando de preservar la paz social.

## **V. Conclusión**

A modo de conclusión, podemos decir que la Corte Suprema de Justicia de la Nación al fallar en los autos “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” re direccionó el enfoque con que el caso se había resuelto en las instancias anteriores, definiendo como nudo central de la cuestión a resolver el esclarecimiento sobre quién es el titularidad del derecho de huelga protegido por el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

A raíz de ello, vimos la exigencia no sólo de analizar en detalle el artículo recientemente mencionado, sino también de examinar el espíritu de los convencionales que participaron en su redacción.

A fin de cuentas, el desarrollo realizado hasta el momento nos permite extraer como conclusión que el Máximo Tribunal confirma que la titularidad del ejercicio del derecho de huelga es de carácter “colectivo no orgánico” (gremial) tras afirmar que lo que entiende como titularidad de la declaración de huelga pertenece a un “colectivo de trabajadores organizados en función de intereses comunes”. Ésta última definición de gremio es uno de los certeros aportes del decisorio.

El presente fallo también agrega, lo que a mi entender constituye el cimiento de la estructura de la ratio decidendi, al afirmar que no resulta lógico admitir que a renglón seguido del mentado 14 bis, la misma norma otorgue de modo indistinto la titularidad de los derechos más relevantes del ámbito de las relaciones colectivas tanto a organizaciones que cumplen con todos esos recaudos, como a simples grupo de trabajadores informales a los que no les exige satisfacer ninguno de ellos.

Dicha interpretación es consecuencia de considerar que la capacidad o aptitud legal en la negociación colectiva está reservada al sindicato con personería gremial, es decir, el más representativo según el art. 31, inc c) de la Ley de Asociaciones Sindicales N°23.551 y el art. 1 de la Ley 14.250 de Negociación Colectiva. Así las cosas, el fallo “Orellano” habilita al sindicato simplemente inscripto a realizar

huelgas que luego tendrá que negociar, pero si se pretende un convenio colectivo formal, lo deberá cerrar un sindicato con personería gremial.

Por último, considero que el fallo refuerza la posición sindical y empresarial como sujetos de las relaciones colectivas de trabajo, debilitando en la primera de ellas la disputa interna y las disidencias. Para los empresarios, aleja el peligro de las propuestas alternativas, inseguras y más rebeldes. Esta confluencia, consolida y fortifica la negociación colectiva en un solo canal o instancia orgánica.

## **VI. Listado de referencias**

### *VII.1 Doctrina*

- Valdovinos, Oscar, (2014) La reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales: una deuda impaga en un contexto mutante, pleno de desafíos, Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal-Culzoni.
- Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, 1948 (Núm. 87) – Por Martha Elisa Monsalve Cuellar – Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES-UNTREF);
- Bidart Campos, Germán J., “Manual de derecho constitucional argentino”, Ed. Ediar, segunda edición 1974, pág. 361 nro. 582.
- Caoubet, Amanda B., (2018) Análisis del artículo 14 bis de la Constitución Argentina. Errepar, cita online: EOLDC098327A.
- Pollero, Edgardo, “El derecho de Huelga” en Institutos del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, La Ley, 2003, p.466.

- Juan Carlos Fernandez Madrid (2007) Tratado práctico de derecho del trabajo, La Ley, 3° ed., pag. 535.

### *VII.2 Legislación*

- Art. 14 bis y art. 75, inc. 22) de la Constitución de la Nación Argentina; Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) – Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- Ley N° 23.592 - Actos discriminatorios;
- LEY N° 23.551 – Asociaciones sindicales.

### *VII.3 Jurisprudencia*

- C.S.J.N.: Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales (2013), sitio web: Id SAIJ: FA13000083
- C.S.J.N.: Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ Acción de amparo. (2010), sitio web: Id SAIJ: FA10000047
- C.S.J.N.: Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo. (2009), sitio web: Id SAIJ: FA09000115
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Zavaglia, Gustavo c/ Artes Gráficas Rioplantenses S.A. s/ despido (2007), sitio web: Id SAIJ: FA07040177