os podemos ordenar de la siguiente manera:

* *“Aún cuando la norma****( Art. 52 de la Ley 23.551)****se refiera a suspensiones, despidos y cambios en las condiciones de trabajo,****la imposición de una sanción disciplinaria no suspensiva también altera la dinámica de la relación, preconstituye antecedentes desfavorables para el dependiente y puede influir en evaluaciones futuras****.*
* *“Como lo puntualiza el Dr. Eduardo Álvarez en el Dictamen, cuyos fundamentos se comparten,****no puede razonablemente habilitarse el ejercicio del poder sancionatorio del empleador****, respecto de un delegado gremial especialmente tutelado en los términos de los artículos****48****y****50****de la Ley de Asociaciones Sindicales****sin previa exclusión de la tutela****, por cuanto****la adopción de medidas de esa índole puede afectar el regular ejercicio de la actividad sindical* (conf. arg. Convenio 135 OIT).**“

La Sala dejó claro que **el apercibimiento** es una medida represiva enmarcada dentro del poder disciplinario del empleador que posee “idoneidad” para ” perjudicar el horizonte mental” del representante y, de esta manera constituir un acto de hostigamiento o persecución del tipo vedado por el dispositivo garantista. **Su diferencia cuantitativa con la” supensión” no significa que, cualitativamente apreciado, pueda constituir un modo de discriminar e ir minando o debilitando el contrato individual** y erosionando la libertad de acción del representante concernida. Por tanto, **si bien no se trata de una suspensión**, es una modificación de las condiciones de trabajo, expresión que no necesariamente se confunde con el ius variandi y que, también , es una medida restringida por la Ley*(cfr. Machado, José D., Ojeda, Raúl H., “Tutela Sindical”, Rubinzal Culzoni 2006, pág 106).*

En consecuencia, **la Sala II resolvió que para aplicar el apercibimiento a un delegado gremial especialmente tutelado por los artículos 48 y 50 de la LAS,  es imprescindible la previa exclusión de tutela sindical.**