

## **INFORME PRIMER SEMESTRE 2011**

### **VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL EN ARGENTINA**

#### **ENERO-JUNIO**

##### *1- Resumen y síntesis del informe*

*Los cambios acontecidos en el modelo de acumulación en la Argentina, que implicaron el cambio de tendencia de muchas de las principales variables económicas y del mercado de trabajo (PBI, empleo, productividad sectorial, conflicto laboral, negociación colectiva), tuvieron un fuerte impacto en la organización y administración del conflicto por parte de los trabajadores.*

*Estos cambios se sumaron a diferentes procesos de lucha y organización que si bien tuvieron como epicentro las jornadas del 19 y 20 de diciembre, venían gestándose varios años antes.*

*Frente a esto, surgió la necesidad, por parte de los empresarios y del propio estado de reprimir e institucionalizar dicho conflicto. Muchos de estos mecanismos que obstaculizan y limitan la acción y la organización de los trabajadores son llamados por convención internacional como Violaciones a la Libertad Sindical.*

*Este informe que presentamos a continuación y que es parte de una descripción de largo plazo de este proceso, presenta las características que dichas violaciones a los derechos de los trabajadores asumen en el primer semestre de 2011.*

*En primer lugar, puede destacarse del relevamiento, que las características de las Violaciones a la Libertad Sindical acontecidas en Argentina en el primer semestre de 2011 mantienen una importante continuidad con los informes anteriores que realizamos desde 2008.*

*Efectivamente de las 206 denuncias relevadas, se desprende que los derechos más vulnerados en nuestro país remiten a la violación de derechos sindicales y libertades públicas, dentro de los que se destacan la persecución, el hostigamiento y las agresiones físicas a delegados y activistas gremiales (68 casos), y los actos discriminatorios y de injerencia que remiten principalmente a despidos y sanciones a delegados y activistas (68 casos).*

*Si bien consideramos toda violación a la libertad sindical como violación a los derechos colectivos de los trabajadores que se organizan (ya que actúan en muchos casos como*

*disciplinamiento del colectivo en general) la característica fundamental de este informe remite a la individualización que tanto la patronal como el Estado realizan a la hora de vulnerar un derecho.*

*En segundo lugar, podemos observar que 145 de las denuncias relevadas (el 70%) fueron realizadas contra los trabajadores por parte de la patronal. De estos casos 112 fueron llevadas adelante por empleadores privados.*

*Como contracara, el sujeto más vulnerable y que más ve mermados sus derechos de asociación, es el activista y delegado de base, que organiza y articula la actividad gremial en el lugar de trabajo. Este colectivo representa el 69% de los sujetos que reciben este tipo de violaciones de derechos.*

*Estos activistas y delegados pertenecen principalmente a trabajadores que desarrollan su actividad en la industria manufacturera y de transporte y telecomunicaciones constituyendo 112 casos de violaciones a la libertad sindical.*

*Finalmente, podemos observar a partir de los datos presentados en el informe que la mayoría de las violaciones se ejerce en el marco de conflictos con la patronal (el 52% de los casos).*

*Por todo lo expuesto, podemos concluir que las violaciones en Argentina se realizan contra trabajadores organizados, en el plano de la empresa, en sectores de actividad centrales de la economía nacional, que emprenden conflictos asociados a mejoras salariales o a revertir arbitrariedades como suspensiones o despidos discriminatorios. La patronal, por su parte, arremete contra ellos utilizando dos tipos de mecanismos, despidiendo, sancionando a los activistas o persiguiendo y agrediéndolos físicamente.*

## *2- Presentación General*

Desde el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina realizamos regularmente un relevamiento de las denuncias sobre violaciones a la libertad sindical acontecidas en nuestro país. Ello permite conocer en profundidad sus características y poder enfrentarlas con más fuerza. Efectivamente, toda violación a la libertad sindical, sea contra un trabajador o contra una organización sindical, afecta a todo el conjunto de la clase obrera y sus posibilidades de lucha.

El relevamiento que presentamos permite entre otras cosas conocer los sectores y sujetos más vulnerables a las privaciones de derechos, pero principalmente podemos discriminar qué violaciones para qué sectores y las características de la intervención de las empresas y el Estado, ya sea en su rol de empleador ya sea en su rol de administrador del poder público.

Este trabajo, si bien data de comienzos de 2008, presenta en esta ocasión los resultados del primer semestre de 2011. Así, a lo largo del mismo relevamos 206 denuncias de violaciones a la libertad sindical en la práctica<sup>1</sup> y 8 violaciones por disposiciones del derecho interno (referidas a la ley 23.551 de asociaciones sindicales).

Al respecto, el gráfico nº 1 muestra que el 36% de los casos refieren a denuncias de violaciones que la patronal o el Estado realizan en el marco de conflictos con paro. Así mismo, un 16% responde a denuncias de violaciones realizadas en contexto de conflictos que no incluyeron paro (principalmente en el marco de movilizaciones). Por su parte, el 29% de las denuncias de violaciones a la libertad sindical se dirigió a limitar procesos organizativos (creación de sindicatos, elección de delegados, realización de asambleas, etc).

Podemos observar entonces, que a partir de nuestro relevamiento un porcentaje significativo de las violaciones denunciadas en Argentina responden a violaciones a la libertad sindical cometidas en el marco de conflictos abiertos<sup>2</sup> (52%). Las violaciones a la libertad sindical provenientes de conflictos intra e intersindicales no fueron significativas ya que en conjunto no sumaron más del 5% de las denuncias.

---

1 La recopilación de denuncias se realiza en base a noticias de diarios de tirada nacional, a diarios de tirada regional, a medios alternativos digitales y a las propias denuncias que los sindicatos realizan. Uno de los principales problemas que presenta este registro es la subrepresentación de denuncias generada por dos factores. En primer lugar la forma en que se desarrolla la noticia que muchas veces impide observar si hubo o no violación a la libertad sindical en un conflicto determinado. En segundo lugar, debido a la dificultad de realizar dichas denuncias por parte de los trabajadores, ya sea por desconocimiento del derecho vulnerado, ya sea por el temor a nuevas represalias.

2 Explicitamos que se refiere a conflictos abiertos, esto es, públicos, descontando que toda relación que se establece entre obreros y patronos se encuentra en permanente conflicto aunque este puede estar de modo latente.

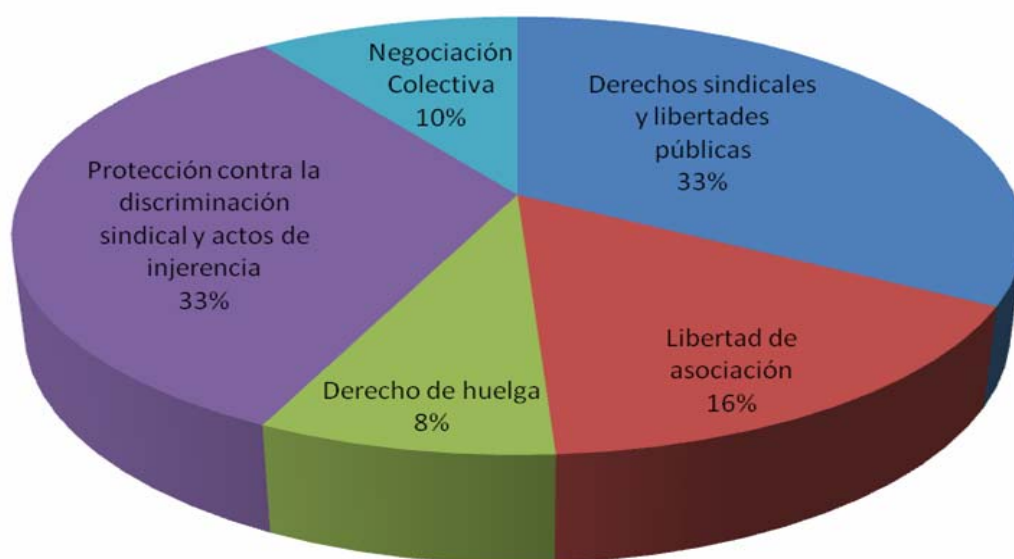


En cuanto a los derechos afectados por violaciones a la libertad sindical realizadas por las patronales y el Estado Argentino, en primer lugar se encuentran las discriminaciones antisindicales y los actos de injerencia, principalmente despidos discriminatorios de activistas y delegados (33%); y la afeción a los derechos sindicales y las libertades públicas (33%) producidas principalmente por la persecución gremial, amenazas y agresiones físicas a los activistas por parte de la patronal dentro del establecimiento. A su vez, también detectamos afectaciones al derecho a la negociación colectiva, a la huelga<sup>3</sup> y a la libertad de asociación.

Un elemento relevante en este informe lo constituye el crecimiento de las violaciones a la libertad sindical en la negociación colectiva (10%). Algunos ejemplos de ellos están dados por dilaciones sucesivas frente a las paritarias por parte del estado y la patronal; la negativa del ministerio de Trabajo o el retraso indefinido de homologaciones (denuncia de obreros de maestranza); los obstáculos puestos a la participación de delegados en la negociación (trabajadores de TBA); el retiro de paritarias por parte de los funcionarios del ministerio de trabajo nacional (docentes de Córdoba).

<sup>3</sup> Hemos tomado la decisión metodológica de dividir la violación propiamente acontecida del contexto en el cual se realiza, por ello, si bien las violaciones al derecho de huelga son minoritarias, es destacable que la mayor parte de violaciones a la libertad sindical acontecen en contextos de huelga.

**Grafico n° 2: Derechos específicos afectados**



En nuestro país, el modelo de asignación de personería gremial otorga una sólida representación a las organizaciones que la poseen y una absoluta desprotección de aquellas que no la tienen. Es por ello que estos últimos colectivos sufren más violaciones a sus derechos de organización y asociación que los primeros. No obstante, la diferencia en cantidades es poco significativa lo que daría cuenta de los obstáculos que antepone la patronal contra cualquier forma de organización de los trabajadores.

Con relación a los sujetos que experimentan las violaciones a la libertad sindical, el 54% se comete contra trabajadores organizados en el plano de la empresa indistintamente de las características que posea su ámbito de organización mayor (sindicatos con pleno reconocimiento o con reconocimiento limitado). Por su parte, el 31% de las VLS se realizan contra el sindicato y sólo en el 15% de los casos se realiza simultáneamente contra el sindicato y las organizaciones de trabajadores en el plano de la empresa.

Efectivamente, es en el interior de la empresa, en la organización obrera en el lugar de trabajo, donde los trabajadores y sus organizaciones disputan contra el empresario de

forma directa, no mediatizada. Y es allí donde se expresa con mayor fuerza la desigualdad entre patronos y trabajadores. Los derechos “ciudadanos” no entran en la fábrica<sup>4</sup>.

No resulta extraño, entonces, que el principal sujeto que ejerce la violación sea el empresario y que las principales violaciones sean aquellas cometidas contra activistas gremiales en tanto sujetos individuales. En efecto, una de las estrategias más utilizadas es la individualización del activista gremial y un consecuente ataque particularizado.

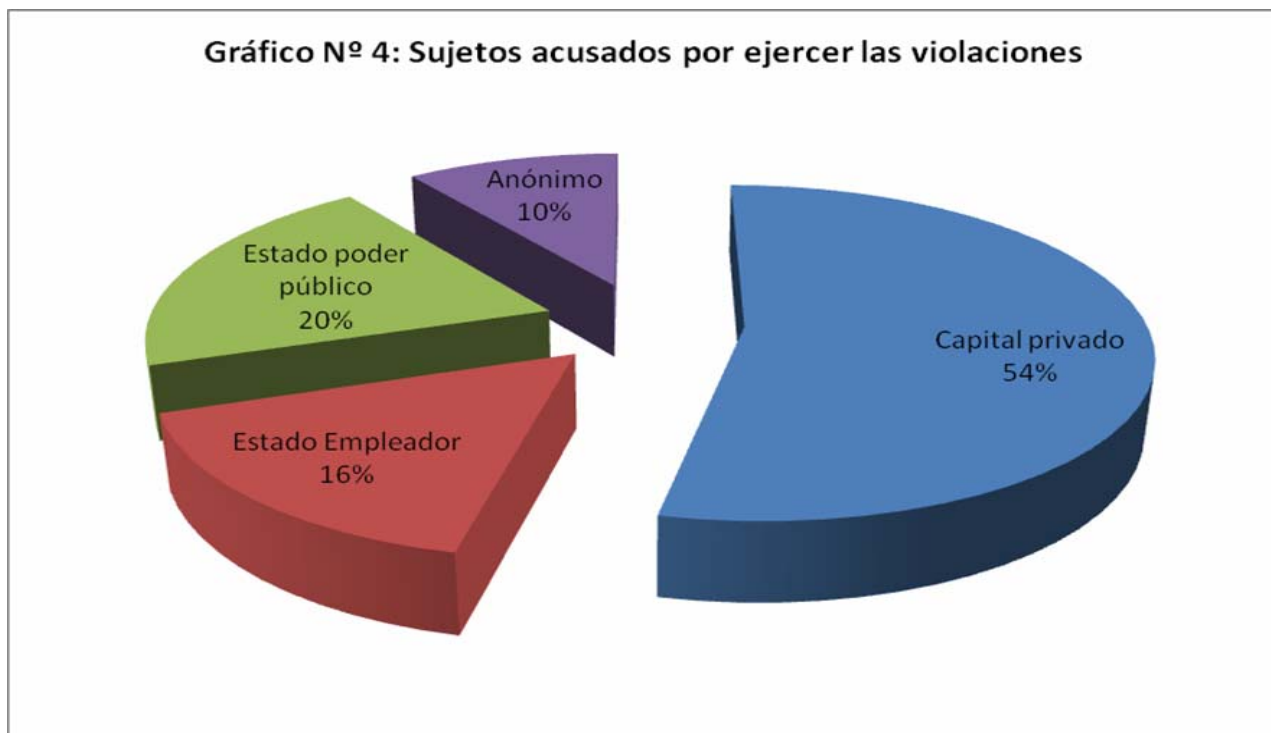
Aquí es importante resaltar que si bien focalizamos en el sujeto sobre el que directamente se ejerce la violación, consideramos a toda violación como una pérdida de derechos de la organización de los trabajadores en su conjunto. En efecto, independientemente de contra quién se efectúe, estos actos están destinados a desarticular o debilitar al colectivo, ya sea mediante la represión directa de quienes lo llevan adelante, ya sea como elemento disciplinador de la clase en su conjunto.



---

4 El sindicalismo en Argentina se ha caracterizado por un esquema dual. Por un lado sindicatos centralizados por actividad a nivel nacional, con estructuras verticalizadas, alta burocratización y tecnificación de las tareas representativas. Por el otro lado y al mismo tiempo, se han constituido fuertes movimientos de base dentro de esas mismas estructuras que han optado, según el momento histórico, por la convivencia con las estructuras preexistentes o el cuestionamiento radical de la organización y/o su conducción. Estas organizaciones de base forman parte de la estructura sindical y se localizan en el interior de las empresas a partir de estructuras más pequeñas de delegados y comisiones internas. Justamente, por organizarse dentro del ámbito laboral, logran visualizar con mayor facilidad a las estrategias de dominación y explotación organizándose contra ellas y limitando mediante el conflicto abierto, la producción. Es por ello que estas estructuras han sido las más atacadas por las patronales y los distintos gobiernos destinados a mantener el *staus-quo*, y es por ello también que contra ellas se dirige una gran parte de las violaciones a la libertad sindical. Para mayor información sobre la historia de las comisiones internas en Argentina y su presencia en la actualidad ver “Dilemas y conflictos en torno a la representación en el lugar de trabajo”, documento elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la CTA.

Al focalizar la atención en el sujeto que comete la violación a la libertad sindical, podemos afirmar que la mayoría de ellas (el 54% de los casos) fueron cometidas por empleadores del sector privado (ver gráfico n° 4).



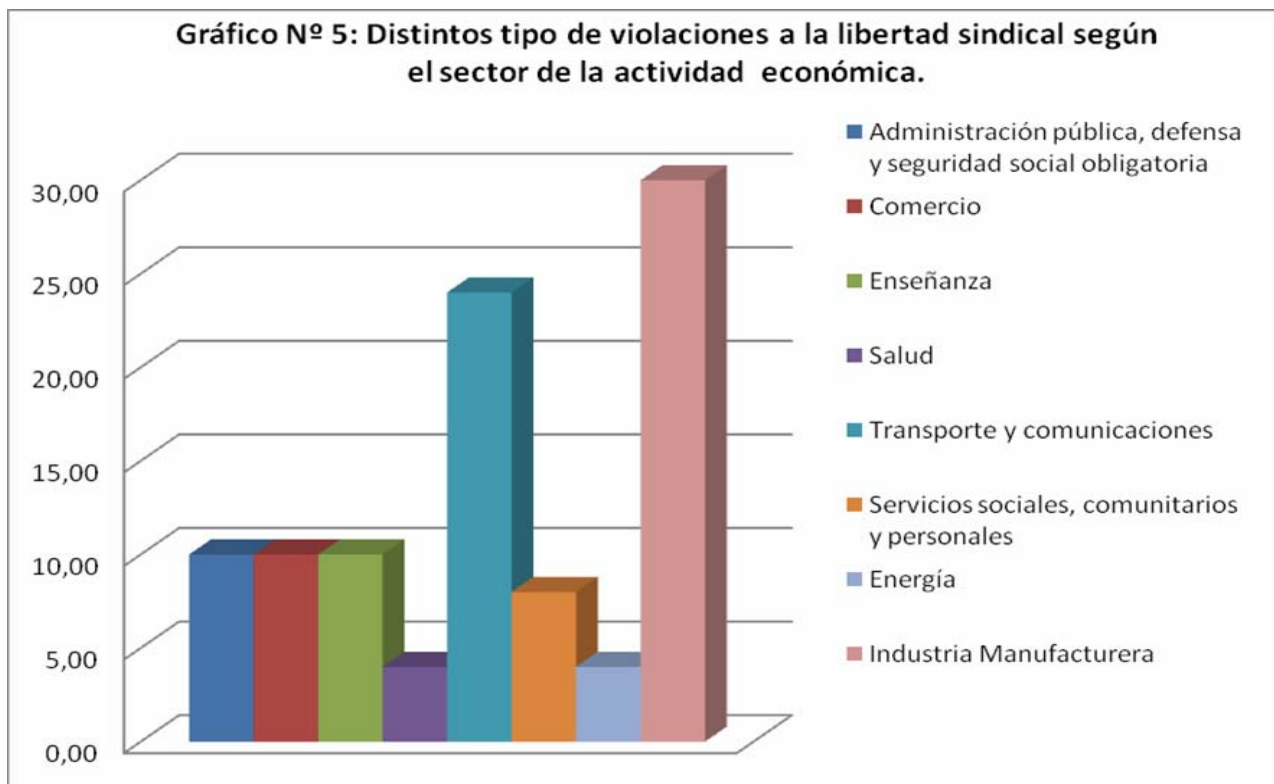
Por su parte, el Estado no sólo se constituye como uno de los principales violadores de los derechos sindicales, sino que lo hace en un doble sentido: en su rol de poder público (20% de los casos) y en su rol de empleador (16% de los casos)<sup>5</sup>. El Estado también resulta responsable por las violaciones a la libertad sindical provenientes del orden normativo, en tanto sostiene una legislación sindical que ha sido cuestionada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT por resultar contraria a la Constitución Nacional y a los convenios de la OIT sobre libertad sindical.

El 10% de las Violaciones a la Libertad Sindical, por su parte, fueron realizadas por sujetos anónimos. Dentro de esta categoría se encuentran agresiones físicas, amenazas o persecuciones realizadas por patotas patronales o del mismo sindicato contra trabajadores o sujetos individuales que construyen organización o son activistas de conflictos. La categoría “anónimos”, entonces, remite a la dificultad de identificar y personalizar a este sujeto.

---

5 Nos referimos a Estado en tanto poder público cuando la violación a la libertad sindical proviene de su accionar administrativo, pudiendo provenir de la intervención, entre otros, del Ministerio de Trabajo, del Poder Judicial, o de las fuerzas de seguridad.

Finalmente, el gráfico n° 5 da cuenta de la distribución de las denuncias por violaciones a la libertad sindical según la actividad económica de los trabajadores y las organizaciones sindicales afectadas.



## **2- Acerca de los derechos afectados**

A los fines de detectar los derechos afectados por la violaciones a la libertad sindical denunciadas, hemos realizado una clasificación que comprende cinco grandes grupos, siguiendo los criterios desarrollados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT (ver gráfico n° 2). A continuación abordaremos las violaciones que afectan a los dos grupos de derechos más importantes en términos cuantitativos para la Argentina: los derechos sindicales y libertades públicas, y la protección contra la discriminación y los actos de injerencia.

### **2.1- Discriminación y actos de injerencia<sup>6</sup>**

Las discriminaciones antisindicales y los actos de injerencia explican uno de los mayores porcentajes de denuncias sobre violaciones a la libertad sindical contando con 68 casos

<sup>6</sup> Dentro de este grupo se encuentra todos aquellos actos que sujetan el empleo a restricciones sobre la acción sindical del trabajador (diferentes formas de despido y sanciones), la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador u organización de empleadores, o el sostenimiento económico, o en otra forma, de organizaciones de trabajadores con el objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o una organización de estos (sindicatos amarillos o sindicatos de protección), entre otras.



(33% del total).

En este sentido, la amplia mayoría de las denuncias sobre estas violaciones (45 casos) se explica por despidos antisindicales (activistas, representantes de hecho, miembros fundadores). Cabe aclarar que no hemos considerado aquí las violaciones al fuero sindical, es decir, el despido de aquellos representantes que cuentan con la tutela prevista en la ley 23.551 de asociaciones sindicales, que constituyen 11 casos del total de violaciones por discriminación antisindical y actos de injerencia.<sup>7</sup>

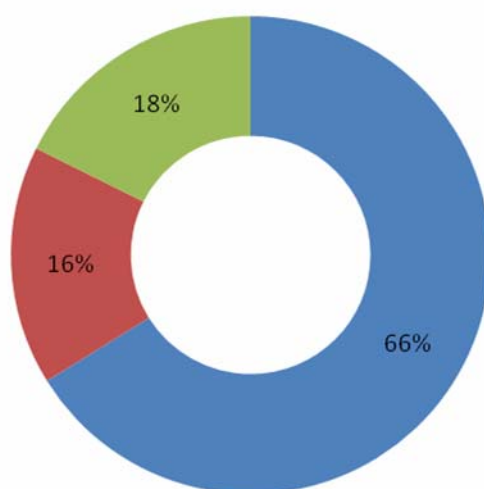
Si sumamos ambos grupos, en términos porcentuales, observamos que el 82% se orienta a violaciones que individualizan al activista gremial, posea fuero o no, y a su vez actúan como un fuerte disciplinador del resto de los trabajadores.

---

7 Las razones de esta distinción responde a la existencia en la legislación sindical de Argentina de dos tipos de tutelas o protecciones contra actos discriminatorios antisindicales. Una de estas tutelas es genérica y se encuentra en el artículo 47 de la ley 23551 de asociaciones sindicales. Este artículo establece que: "los trabajadores o las asociaciones sindicales que se vean impedidas u obstaculizadas en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrán recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento 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 comportamiento antisindical". En el caso que los empleadores limiten, obstaculicen, o violen estos derechos los trabajadores o las asociaciones sindicales pueden recurrir a la vía judicial. La protección prevista en el artículo 47 conforma un recurso judicial que se puede activar una vez ocurrido el despido o la conducta antisindical, obligando a que el trabajador o la asociación sindical afectada tengan que recurrir a la justicia laboral presentando la queja y solicitando el cese de dicha conducta. El otro mecanismo de tutela es el comúnmente llamado fuero gremial que protege a los delegados o candidatos a delegados (artículos 48 y 52 de la ley de asociaciones sindicales). Esta protección difiere de la anterior en que la tutela actúa como un mecanismo preventivo. En efecto, es el patrón es quien debe recurrir a la vía judicial si pretende modificar las condiciones de trabajo, suspender o despedir a los candidatos o a los delegados electos. Este mecanismo ha sido objetado en numerosas ocasiones por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT por resultar contraria al convenio 87 sobre Libertad Sindical, ya que deja en un estado de indefensión a los representantes de organizaciones sindicales sin personería gremial. En nuestro país, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha declarado en diciembre de 2009, su inconstitucionalidad en el fallo "Rossi contra Estado Nacional" haciendo extensiva dicha tutela a los representantes de los sindicatos con simple inscripción. Posteriormente, en diciembre de 2010, la Corte también señaló que la reinstalación en el puesto de trabajo también puede ser invocada en términos genéricos por cualquier trabajador que sea despedido como consecuencia de su actividad gremial (Fallo "Alvarez contra Cencosud").

## Gráfico N°8 Protección contra la discriminación antisindical y actos de injerencia.

■ Despido por causa de actividad sindical ■ Violación del fuero sindical  
■ Discriminación durante la discriminación



Resultan particularmente significativos los despidos contra activistas gremiales representantes de sindicatos simplemente inscriptos. Tal y como se refleja en informes anteriores esta continua siendo una de las violaciones a la libertad sindical más importante. En tal sentido, algunos de los casos más relevantes del periodo por su repercusión pública pero también por la cantidad de trabajadores afectados lo constituyen los despidos acontecidos en el marco del conflicto del Teatro Colón de comienzos de año; los 20 despidos de diferentes empresas de transporte de larga distancia en el marco del plan de lucha desarrollado por la UCRA; los 19 despidos de activistas del sindicato UETEL propiciados por Telefónica de Argentina y sus contratistas; Los 35 activistas de Teleperformance despedidos en el marco de un conflicto por mejora de condiciones laborales y encuadramiento sindical.

En cuanto a las violaciones al fuero gremial de asociaciones con personería gremial, se encuentran entre otros, los despidos y sanciones a los delegados de las empresas Disco, Cheeky, Techint. En el primer caso, los trabajadores no solo denunciaron a la empresa por persecución y hostigamiento, sino que además la misma inició el pedido de desafuero de dos delegados. Por su lado, los trabajadores de la marca de ropa infantil denunciaron a la empresa y al sindicato de Empleados Textiles de la Industria a Afines (SETIA) ante el despido de un delegado de la planta. Los trabajadores exigen su reinstalación. Finalmente los trabajadores de Techint Campana realizaron una campaña en rechazo de las sanciones disciplinarias y persecución contra el delegado Bentancourt. El mismo fue

elegido delegado por tres mandatos desde que, en 1999 ingresó en la fábrica. Hace tres años la empresa le inició juicio de desafuero y a los pocos meses la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) de Campana lo expulsó del sindicato, junto a otros seis trabajadores. Después de ese episodio, fue suspendido dos veces. La última, en mayo de este año y en torno a ello giró la campaña.

Frente a esta descripción resulta significativo que todos los despidos múltiples responden a organizaciones incipientes con reconocimiento precario. Por su parte, en sindicatos consolidados parecería aplicarse otra lógica en la cual se “selecciona” al delegado “conflictivo” y sobre él se aplica la sanción.

Finalmente, cabe destacar que en todos estos casos hemos considerado como una única denuncia los despidos antisindicales, independientemente de la cantidad de trabajadores que se vean afectados. Se trata de un criterio restrictivo, por cuanto estos despidos, en una gran proporción, son realizados en forma colectiva. El despido múltiple es una práctica que ya habíamos detectado en los informes de 2010 y 2009. En este sentido podemos decir que es una tendencia que se mantiene.

En relación al sector económico y las actividades en donde se desarrollan los despidos antisindicales, encontramos que el 88% de los casos se presentan en el marco de la actividad privada, principalmente en el transporte, almacenamiento y telecomunicaciones (28%) y en la industria manufacturera (38%), seguidas por el comercio (16%) y el sector de salud, energía y servicios (5%).

## **2.2- Derechos sindicales y libertades públicas<sup>8</sup>**

Las denuncias sobre violaciones referidas a los derechos sindicales y las libertades públicas representan el 33% del total relevado.

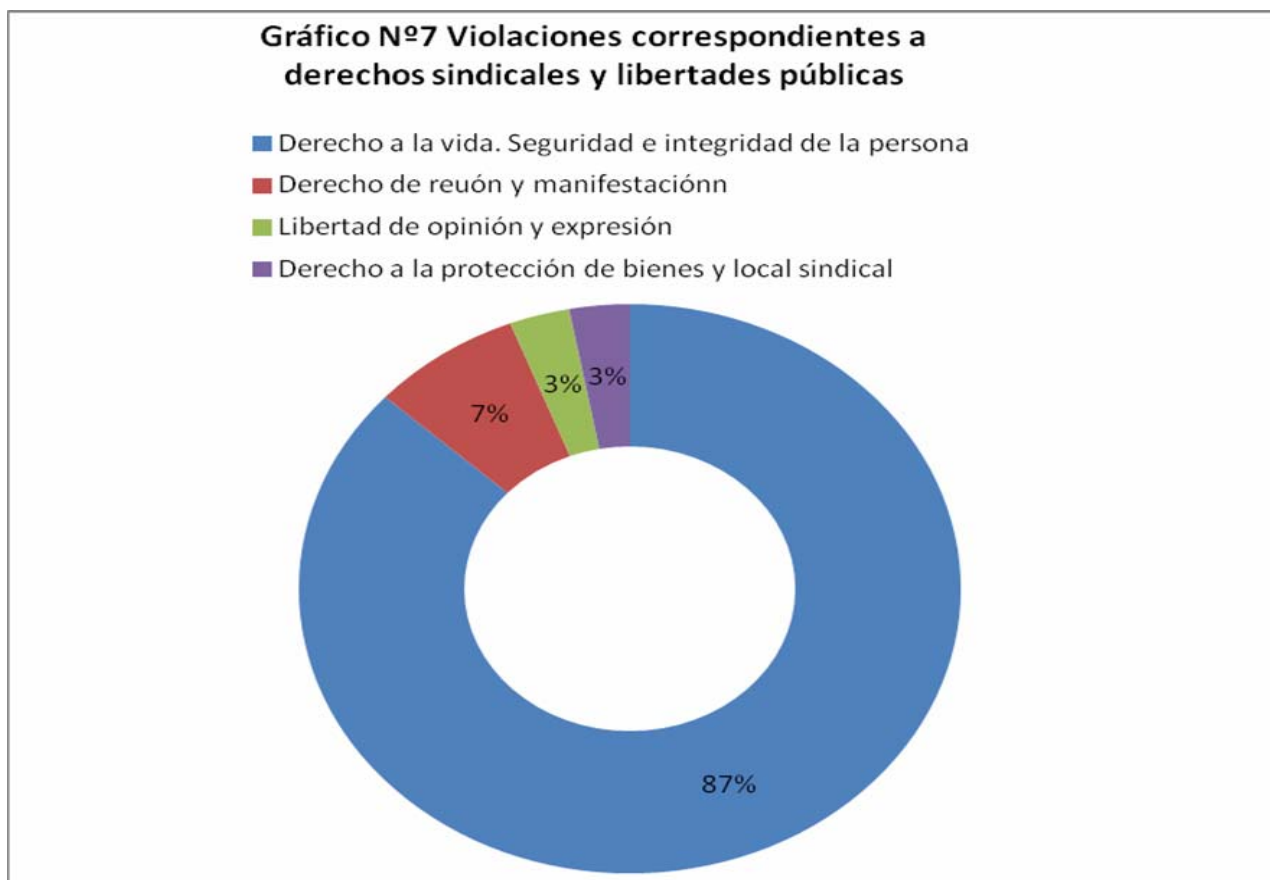
Al desagregar este conjunto de violaciones (gráfico nº 7), encontramos una presencia mayoritaria de violaciones al derecho a la vida, la seguridad y la integridad física (58 casos), principalmente debidas a detenciones arbitrarias, agresiones físicas, y amenazas recibidas por los trabajadores con motivo del ejercicio de sus derechos colectivos del trabajo y ausencia de garantías<sup>9</sup>. En tal sentido, creemos importante remarcar el importante crecimiento de este indicador dentro de este conjunto de derechos.

---

<sup>8</sup> Dentro de este grupo contabilizamos todas aquellas violaciones que se refieren a diferentes actos de violencia sobre los dirigentes y activistas sindicales o sus familias, entre ellas: el asesinato, la desaparición forzada, la tortura, las amenazas, persecuciones, hostigamiento, el arresto o detención arbitraria, la prohibición o limitación de reuniones o manifestaciones, las violaciones del ejercicio de la libertad de opinión y expresión; el allanamiento o destrucción de locales o bienes sindicales.

<sup>9</sup> Por ausencia de garantías entendemos aquellos actos u omisiones que limitan el ejercicio del derecho de defensa, tanto en sede administrativa como judicial, frente a violaciones a los derechos que componen la libertad sindical.

Si bien los casos son diversos hay un fuerte componente de agresiones físicas propiciadas sobre los trabajadores en conflicto por patotas privadas de la empresa o por miembros de algún sindicato que disputa con la organización víctima de la violación.



Dentro de las afectaciones al derecho a la vida, la seguridad y la integridad de la persona podemos mencionar, a modo de ejemplo, las **persecuciones, hostigamientos y/o amenazas** padecidas por los trabajadores de Bingo Ramallo, que recibieron por parte de la empresa amenazas, despidos y hostigamiento.

Un caso relevante lo constituyen los trabajadores nucleados en la UCRA, quienes se vieron sometidos a persecuciones y agresiones físicas, en el marco de un plan de lucha nacional, por diferentes empresas del sector y por patotas gremiales de otro sindicato del sector (UTA). Por su parte, trabajadores de la empresa Limp-Hogar denunciaron a la patronal por agresiones físicas que recibió un delegado del gremio por parte del dueño de la firma. Otro caso de agresiones lo sufrieron los trabajadores ferroviarios de UGOFE quienes denunciaron a miembros de la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA-CGT).

Otro caso significativo del periodo lo constituyeron los trabajadores de canal 13 nucleados en la UTPBA quienes denunciaron al canal por amenazas a delegados y activistas. Similar caso aconteció a los trabajadores pertenecientes al Sindicato de Personal Jerárquico de

Comercio (SPJC-CTA) quienes denunciaron amenazas de muerte dirigidas por una patota contra trabajadores de Carrefour de la sucursal Velez Sarsfield que se encontraban en una asamblea gremial.

Finalmente, en cuanto a los sujetos que cometen y padecen este tipo de violaciones a la libertad sindical, se verifica una distribución similar a la existente para el total relevado en este informe (ver gráfico nº 3 y cuadro nº 1). En tal sentido, la mayoría de las denuncias refieren a activistas y trabajadores (65% del total), y quienes cometen dichas violaciones son, principalmente, empleadores del sector privado (55% del total).

**Cuadro nº 1: Violaciones a las libertades públicas según el sujeto afectado directamente por la violación y el sujeto que ejerce la violación**

<b>Sujetos contra quien se ejerce la violación</b>	<b>%</b>	<b>Sujeto que ejerce la violación</b>	<b>%</b>
Trabajadores	65	Capital privado	55
Delegados y miembros de las comisiones internas	16	Estado empleador	14
Otros dirigentes.	19	Estado como poder público	3
Total	100	Anónimo	28
		<b>Total</b>	<b>100</b>

### **3- Acerca de los sujetos intervinientes en las violaciones a la libertad sindical**

La segunda dimensión que abordaremos en este informe pretende dar cuenta de las características de los sujetos que padecen las violaciones a la libertad sindical, y de aquellos que las cometen.

En relación a los sujetos que son víctimas de las Violaciones a la Libertad Sindical, hemos organizado la información disponible atendiendo a: el alcance del reconocimiento de la organización de los trabajadores, distinguiendo entre organizaciones sindicales con pleno reconocimiento jurídico o reconocimiento jurídico limitado<sup>10</sup>; y al análisis en las violaciones

<sup>10</sup> Esta distinción responde al objetivo de aprehender la existencia de patrones diferenciales entre los trabajadores que desarrollan su acción sindical en el marco de organizaciones que cuentan con el pleno respaldo de la norma interna, y aquellos colectivos de trabajadores que no poseen tal respaldo. En el caso

a la libertad sindical que se producen en los lugares de trabajo.

Por otro lado, frente a los sujetos que cometen la violación nos resulta interesante observar las características de la violación en tanto la misma es cometida por el Estado en su rol de poder público, el Estado en su rol de empleador, o los empresarios personificando al capital privado.

### **3.1- Violaciones a la libertad sindical según el alcance del reconocimiento jurídico de la organización contra la que se ejercen**

El 63% de las violaciones a la libertad sindical relevadas en este período se dirigieron contra organizaciones sindicales que cuentan con pleno reconocimiento jurídico, es decir, contra asociaciones sindicales con personería gremial.

Mientras tanto, el 37% restante afectó a organizaciones con reconocimiento limitado, es decir, asociaciones sindicales simplemente inscriptas, sindicatos en formación y otros colectivos de trabajadores en vías de institucionalización. Este grupo, si bien minoritario, es particularmente destacable ya que se trata de aquellas organizaciones que enfrentan mayores dificultades para llevar adelante la acción sindical, a la vez que cuentan con menos garantías para poder hacer frente a las respuestas patronales que sean contrarias a la libertad sindical.

En el cuadro n° 2 se presentan los derechos afectados según el reconocimiento legal de las organizaciones contra quienes se ejerce.

	<b>Organizaciones con pleno reconocimiento</b>	<b>Organizaciones con reconocimiento limitado</b>
<b>Derechos sindicales y libertades publicas</b>	37%	26%
<b>Libertad de Asociación</b>	2%	38%
<b>Derecho a Huelga</b>	12%	4%

---

argentino, ello responde a las distintas facultades que la ley le otorga a las organizaciones sindicales con personería gremial y a las organizaciones sindicales con simple inscripción, donde las primeras poseen la exclusividad para el ejercicio de un conjunto muy importante de derechos que hacen a la actividad sindical (negociación colectiva, huelga, tutela frente a despidos de sus representantes, etc). En tal sentido, hemos considerado que las organizaciones con personería gremial cuentan con un pleno reconocimiento jurídico, mientras que las simplemente inscriptas poseen un reconocimiento limitado. Asimismo, dentro de esta segunda categoría también se encuentran los sindicatos en formación, y todos aquellos colectivos de trabajadores en vías de institucionalización que, por dicha razón, no cuentan con el pleno reconocimiento del orden normativo.

<b>Protección contra la discriminación y actos de injerencia</b>	36%	28%
<b>Negociación Colectiva</b>	13%	4%
<b>Total</b>	100%	100%

Los dos derechos más afectados a partir de las denuncias sobre violaciones a la libertad sindical son tal y cómo habíamos visto anteriormente, los derechos sindicales y libertades públicas y la protección contra la discriminación y actos de injerencia. Es significativo, que a partir de los datos relevados, la distinción entre organizaciones con pleno reconocimiento y con reconocimiento limitado no ofrezca en relación a ello, mayores diferencias.

En efecto, mientras que las violaciones a la libertad sindical contra organizaciones que cuentan con pleno reconocimiento normativo afectan principalmente a los derechos sindicales y libertades públicas con un 37% de los casos; y la protección contra la discriminación y actos de injerencia con un 36%. Para el caso de las organizaciones con reconocimiento jurídico limitado, la violación de los derechos sindicales y libertades públicas se ubica en el 26% mientras que la protección contra la discriminación y actos de injerencia se encuentra en el 28%<sup>11</sup>. Si bien en términos absolutos las violaciones se realizan en mayor medida contra sindicatos con reconocimiento pleno, cuando analizamos el tipo de violaciones sucede que la distribución porcentual es similar en uno y otro caso a excepción de la violación de la libertad de asociación que como es de esperar se comete fuertemente contra estructuras organizativas con reconocimiento limitado. Efectivamente, este último grupo encuentran una fuerte concentración de violaciones (38%) que afectan los derechos de asociación<sup>12</sup>.

En el caso de las nuevas organizaciones sindicales, el patrón de vulnerabilidad al que se

---

11 Con relación a la discriminación antisindical, en su mayoría se trata de despidos dispuestos contra representantes (dirigentes y delegados) de las asociaciones sindicales con simple inscripción, organizaciones que aún no cuentan con el reconocimiento del estado o miembros fundadores de sindicatos. Como ejemplos de esta situación pueden citarse los despidos de delegados y miembros fundadores de organizaciones como la Asociación de Trabajadores de la Carne, Derivados y Afines (ATCDA-CTA); el Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio (SEJC); y la Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA).

12 Aquí nos referimos a las violaciones de los siguientes derechos: Derecho a constituir organizaciones, Derecho de libre afiliación, Derecho de elegir libremente a los representantes, Derecho de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a las mismas y a organizaciones internacionales, Derecho a organizar su administración, sus actividades y su plan de acción, Derechos relativos a la disolución o suspensión de las organizaciones.

encuentran sometidas se observa con claridad; mientras que el Ministerio de Trabajo dilata los trámites de inscripción gremial, impidiéndoles acceder a una mayor tutela normativa, los empleadores deciden el despido de los delegados o miembros fundadores, para evitar la consolidación organizativa de los trabajadores.

**Cuadro nº 3: Violaciones a la libertad sindical según tipo de reconocimiento de la organización sindical afectada y la actividad económica en donde se desarrollan**

<b>Actividad</b>	<b>Organizaciones con reconocimiento limitado</b>	<b>Organizaciones con pleno reconocimiento</b>
<b>Transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>	<b>24%</b>	<b>26%</b>
<b>Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>
<b>Industria Manufacturera</b>	<b>14%</b>	<b>40%</b>
<b>Comercio</b>	<b>12%</b>	<b>4%</b>
<b>Energía</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>
<b>Enseñanza</b>	<b>16%</b>	<b>5%</b>
<b>Salud</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>
<b>Servicios sociales, comunitarios y personales</b>	<b>16%</b>	<b>4%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

En el cuadro precedente puede observarse la distribución de las violaciones a la libertad sindical en función del tipo de reconocimiento de las organizaciones sindicales en función del sector al que pertenecen.

En el caso de las organizaciones con pleno reconocimiento, el mayor porcentaje de violaciones se dirige contra trabajadores que desarrollan su acción sindical en el marco de la industria manufacturera. Ello se debe, en parte a que en este sector las oposiciones o diferentes tendencias sindicales han optado por mantenerse dentro de los sindicatos preexistentes. En este sentido, los conflictos más dinámicos o nuevos agrupamientos se han articulado con los sindicatos con personería gremial. No obstante una gran cantidad de las violaciones se dirigen contra estos grupos de trabajadores opositores a las conducciones gremiales. Como ejemplos podemos citar las denuncias presentadas principalmente por los trabajadores del sector de la alimentación de Kraft Foods y de la industria Láctea en Sancor, en dichos casos se denuncia el despido y hostigamiento contra delegados y activistas gremiales que se encontraban avanzando en la organización y lucha dentro del sector.

En el caso de los trabajadores de comercio o servicios sociales encontramos una dinámica mucho más heterogénea, donde nuevas estructuras organizativas conviven con



organizaciones con personería gremial que a su vez poseen fuertes oposiciones en su interior. En este caso no es posible derivar una interpretación lineal a partir de los datos que proporciona el cuadro. Sin embargo a modo de ejemplo podemos señalar los despidos antisindicales acontecidos en grandes empresas del sector como Carrefour y Wall-Mark.

Finalmente, un número importante de violaciones a la libertad sindical, independientemente del tipo de reconocimiento de la organización gremial, se realizó en transporte y telecomunicaciones. En tal sentido, si bien el desarrollo de las violaciones en este sector constituyen un objeto de estudio en sí mismo que será abordado a modo de anexo al final de este informe, consideramos remarcar los despidos discriminatorios y persecución de activistas de Claro; Teleperformance; Telecom.; el canal CN23; y el diario BAE.

### **3.2- Violaciones contra la organización de los trabajadores en el lugar de trabajo**

A lo largo del relevamiento hemos detectado, 121 denuncias de Violaciones a la Libertad Sindical dirigidas directamente contra delegados gremiales (con pleno reconocimiento o de hecho)<sup>13</sup>, comisiones internas, activistas gremiales y trabajadores organizados o en proceso de organización. En la distribución general, este tipo de violaciones representa el 58,7% del total. Al igual que en el informe del año pasado, los altísimos niveles de violación a la libertad sindical contra organizaciones de base, generalmente fuertemente implantadas en el interior de las empresas evidencia por un lado, la vulnerabilidad de los trabajadores en el plano de la empresa para organizarse y reclamar por sus derechos. Por otro lado, la ofensiva del capital contra estos sujetos evidencia también su capacidad de lucha y resistencia.

### **3.3- Sobre los sujetos activos de las violaciones a la libertad sindical**

Un dato significativo que surge en este informe y que se relaciona íntimamente con los datos que venimos presentando, se refiere al alto nivel de violaciones cometidas por los empleadores del sector privado. Efectivamente, en el primer semestre de este año contamos con 133 (55%) casos de denuncias contra la patronal. Es importante explicitar que responden a empleadores en términos individuales, es decir, la violación que cometen va directamente contra los trabajadores que él mismo contrata. Esto fortalece las

---

13 La ley 23.551 reconoce el derecho a designar delegados en los lugares de trabajo, que cuando cumplen con los requisitos previstos en la ley cuentan con una tutela especial que imposibilita su despido o modificación de las condiciones de trabajo. Sin embargo, en 2006 (última información disponible), en poco más del 15% de las empresas los trabajadores contaban con este tipo de órgano representativo. De esta manera, resulta habitual la práctica de designar delegados de hecho, cuya intervención puede circunscribirse a un conflicto determinado o puede prolongarse a lo largo del tiempo aún sin formalizarse en los términos de la legislación nacional.

explicaciones sobre la conflictividad en el plano de la empresa. Por su lado, el Estado, en su rol de empleador, es responsable del 15% de los casos, y en su papel de poder público explica el 20% del total.

Es de destacar que en el periodo analizado un 10% de las denuncias por violación a la libertad sindical son realizadas por sujetos anónimos generalmente contratados por las patronales o los propios sindicatos para amedrentar a los activistas gremiales opositores a las direcciones gremiales. Si bien públicamente aparece como un elemento central en la limitación de la organización de los trabajadores vemos en este informe que su peso, al menos en lo referente a violaciones a la libertad sindical, es secundario.

**El cuadro n° 4 nos permite apreciar la distribución de los derechos afectados según el sujeto que ejerce la violación a la libertad sindical.**

	Derechos sindicales y libertades publicas	Libertad de Asociación	Derecho a Huelga	Protección contra la discriminación y actos de injerencia	Negociación Colectiva	Total
<b>Estado como poder público</b>	7%	69%	19%	0%	5%	100%
<b>Estado como empleador</b>	28%	0	16%	22%	34%	100%
<b>Capital privado</b>	33%	3%	4%	53%	7%	100%

En el cuadro que precede observamos con claridad cómo actúa cada uno de estos sujetos frente a la tipología de derechos que construimos. Lo que intentamos explicitar es cuáles son los derechos más violados en función del sujeto.

Aparecen dos porcentajes fuertemente asociados. Por un lado observamos que el capital privado viola en mayor proporción el derecho de protección contra la discriminación y los actos de injerencia con un 53% seguido de la violación a derechos sindicales y libertades públicas (33%). Por otro lado, pero al mismo tiempo, podemos observar que el estado como poder público viola principalmente la libertad de asociación 69%. Si bien estos porcentajes son esperables y tal vez no agregue mayor conocimiento sobre el tema, sigue constituyendo una herramienta de denuncia evidenciar las formas en que se limita y obstaculiza la acción y la organización de los trabajadores. La patronal reprime, disciplina, restringe y limita (despide y golpea) dentro de la fábrica. El Estado, por su parte dilata, obstaculiza, interfiere en el proceso de adquisición de legalidad, dejando sin protección a los trabajadores que buscan organizarse (69%). Pero si así y todo, el conflicto se le escapa de las manos y sobrepasa la esfera de dominio del empresario, es el Estado en

tanto poder público el que arremete contra los trabajadores organizados mediante la limitación de las medidas de lucha que los trabajadores emprenden , en particular la huelga (19%).

Una hipótesis para ello es que el Estado como poder público actúa sólo cuando la patronal no puede garantizar “su gobierno” en la planta. Estos números, entonces, podrían significar que estamos ante un momento de mayor “gobernabilidad/disciplinamiento” de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Finalmente, el mayor porcentaje de violaciones a la libertad sindical del Estado como empleador se refiere al derecho a negociar colectivamente. Frente a este punto es necesario explicitar algunas de las características que poseen estas denuncias. Se trata principalmente de negativas a negociar por parte del Estado como empleador. Estas negativas se dan por dos motivos, en primer lugar por el desconocimiento que realiza el Estado de las organizaciones de los trabajadores, en segundo lugar por la limitación y la falta de mecanismos que posee el Estado para que negocien colectivamente los trabajadores judiciales y municipales.

#### ***4- Contexto, estructura sectorial y distribución geográfica de las violaciones a la libertad sindical***

##### ***4.1- Contexto en el que se desarrollan las violaciones a la libertad sindical***

Al igual que en el informe de 2010 se ha incluido un relevamiento del contexto donde se realizan las violaciones a la libertad sindical, a fin de poder dar cuenta de las situaciones de hecho que rodean a los actos contrarios a la libertad sindical, y del tipo de proceso que los empleadores y el Estado intentan limitar.

Efectivamente, comprender o al menos explicitar el contexto en el que se dan estas violaciones, permite enmarcarlas dentro de un proceso mayor. Muchas veces, el contexto da cuenta de un conflicto entre los trabajadores y las patronales. Observarlo desde el conflicto permite no sólo aportar un rasgo más a la violación sino observar varias violaciones a la libertad sindical que actúan sobre un mismo proceso de lucha, sus interrelaciones y yuxtaposiciones.

En este sentido, la clasificación realizada expuesta en el gráfico n°1, permite dar cuenta que la mayor cantidad de violaciones a la libertad sindical se da en el marco de conflictos con paro. Los mismos representan el 36% del total, mientras que el conflicto con la patronal sin paro representa al 16% de los casos. Por su parte, el 29% de las violaciones a la libertad sindical se realiza en el marco de procesos de organización de los trabajadores en una asociación sindical. Finalmente, el 10% corresponde a violaciones realizadas en el marco de procesos de negociación colectiva y el 4% a conflictos intersindicales.

La Violación de la Libertad Sindical acontecida en contexto de conflicto abierto con la patronal con huelga, da cuenta de conflictos de alta intensidad. Efectivamente se trata de expresiones de lucha que implican un grado importante de organización en el lugar de trabajo y en estructuras mayores. La relación de esta variable con las anteriores permite observar que si bien las violación se realizan en este contexto, las mismas son llevadas adelante por la patronal intentando limitar el conflicto y luego, cuando ya es inminente realizando represalias contra los principales activistas.

Las violaciones a la libertad sindical que se producen en el marco de procesos organizativos comprenden aquellas que se realizan limitando o prohibiendo la afiliación, la realización de elecciones sindicales, la fundación de nuevos sindicatos, la realización de asambleas o inspecciones, entre otros<sup>14</sup>. Aquí también se encuadran las afectaciones de derechos que se dan mediante la injerencia patronal o del Estado en las elecciones sindicales, afiliaciones, o tareas gremiales que intentan desarrollar los trabajadores, dirigentes y/o delegados en el lugar de trabajo.

Asimismo, cabe destacar que las violaciones que se producen en este contexto afectan en mayor medida a las organizaciones sindicales con reconocimiento limitado. Entre ellas se encuentran las dilaciones al otorgamiento de la inscripción gremial a nuevas organizaciones sindicales, y los despidos efectuados por distintas empresas contra miembros de la comisión directiva, delegados y afiliados de organizaciones sindicales en formación o sindicatos simplemente inscriptos.

#### **4.2- Actividades económicas y regiones donde se desarrollan las violaciones**

En cuanto a la actividad económica en la que se desempeñan los trabajadores afectados, la mayor cantidad de violaciones ha tenido lugar en la industria manufacturera (30%), seguida del sector de transporte, almacenamiento y telecomunicaciones que representa el 24% del total.

La manufactura, que al igual que en años anteriores aparece como el sector económico en el que más violaciones se denuncian, muestra un movimiento similar al del resto de los sectores en cuanto al derecho más violado. Efectivamente, la mayor cantidad de violaciones se realiza contra el derecho de protección al despido y actos de injerencia (39%) seguido de la violación a las libertados públicas con un 36%. Dentro del primer grupo se destacan los despidos discriminatorios que representan a su vez un 22% (13 casos) del total de despidos.

---

14 Aquí sólo se consideran las violaciones efectuadas por la patronal, personificado por el Estado o capitales privados, aquellos casos en donde el sujeto que comete la violación es el Estado en su rol de poder público y las cometidas por sujetos anónimos. Por el contrario, las violaciones ocurridas en un marco de conflicto entre dos asociaciones sindicales como consecuencia de la fundación u organización de los trabajadores en otro gremio, están clasificadas dentro del contexto de conflictos intersindicales.

En referencia al primer gran grupo de derechos afectados, algunos de los casos más significativos lo constituyen los trabajadores de FATE que se enfrentaron a la empresa denunciando la negativa de la misma a restituir un delegado gremial despedido debido a su participación en un plan de lucha. Otro caso relevante fue el denunciado por los trabajadores de Kraft quienes evidenciaron aprietos y persecuciones por parte de la empresa contra activistas y delegados en el marco de las negociaciones paritarias.

En relación a la violación de libertades públicas, puede mencionarse la represión que Gendarmería realizó contra los trabajadores de YPF quienes se encontraban desarrollando un conflicto laboral en Santa Cruz.

Con relación al sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones, resulta significativa la gran cantidad de denuncias realizadas en el sector de telecomunicaciones, en tal sentido el apartado en el cual realizamos un estudio de caso estará dedicado a esta temática.

Finalmente, en cuanto al ámbito geográfico, más del 60% de los casos denunciados se registran entre la capital federal y la provincia de Buenos Aires. Muy lejos quedan el resto de las regiones del país. Este dato responde más a un sesgo de la muestra que a una concentración de las violaciones en estos ámbitos geográficos. Si bien es cierto que este conglomerado concentra la mayor población del país y en tal sentido puestos de trabajo, es cierto también que la fuente consultada (aunque contempla una estructura regional) subestima el conflicto y las denuncias de los trabajadores frente a esta problemática.

### ***5- Disposiciones del derecho interno y pronunciamientos de órganos jurisdiccionales***

Finalmente, nos referiremos a un conjunto de 8 violaciones por disposiciones del derecho interno, que si bien no tienen una gran incidencia en términos cuantitativos, sí poseen un gran alcance por tratarse de normas generales, cuya incompatibilidad con las disposiciones del Convenio N° 87 de la OIT ha sido reconocida expresamente por los órganos de control a nivel internacional (CLS y CEACR), por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT).

Dentro de este conjunto se encuentran las denuncias presentadas contra diversas disposiciones de la ley de asociaciones profesionales (23.551) por resultar contrarias a la libertad sindical. Aquellas que fueron receptadas por los órganos de control de la OIT refieren a la restricción para el acceso a la personería gremial de acuerdo a la cantidad de afiliados cotizantes (art. 28), a la restricción para el acceso a la personería gremial a sindicatos de empresa (art. 29) o sindicatos de profesión, oficio o categoría (art. 30), y a la discriminación legislativa que se realiza en perjuicio de los sindicatos simplemente inscriptos, tanto respecto de los derechos exclusivos que son asignados a la organización

con personería gremial (art. 31), del cobro de la cuota sindical (art. 38), de las exenciones impositivas (art. 39) y de los mecanismos de protección (arts. 48 y 52).

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha cuestionado en el caso “ATE c. Ministerio de Trabajo”, de noviembre de 2008, la compatibilidad de la norma que establece la exclusividad de la organización con personería gremial para organizar las elecciones de delegados de personal, y que dispone que solo puedan presentarse como candidatos trabajadores afiliados a dichas organizaciones (art. 41). El razonamiento allí aplicado fue extendido un año más tarde, en el caso “Rossi c. Estado Nacional”, a los mecanismos de tutela, expresando la Corte que el artículo 52 de la ley 23.551 resulta inconstitucional en tanto limita su extensión a los representantes de las asociaciones sindicales con personería gremial, dejando en una situación de indefensión normativa a los representantes de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas.

La doctrina judicial de la Corte ha sido receptada recientemente por la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para declarar la inconstitucionalidad de los arts. 29 y 30 de la ley 23.551, en los casos “Ministerio del Trabajo c. Asociación Sindical de Intérpretes Masivos” (sentencia del 22 de abril de 2010) y “Ministerio de Trabajo c. Asociación Personal Universidad Católica” (sentencia del 14 de mayo de 2010).

Los cuestionamientos de los máximos órganos jurisdiccionales, tanto a nivel interno como internacional, son permanentes y han subsistido a lo largo de los años, sin que el Estado argentino adopte medidas tendientes a garantizar que la legislación sindical de nuestro país se ajuste a las normas internacionales vigentes en materia de libertad sindical.

## ***6- Las violaciones a la libertad sindical como respuesta patronal a los procesos de organización y conflicto***

El análisis cuantitativo sobre las violaciones a la libertad sindical realizado hasta aquí puede ser complementado con una aproximación preliminar a las modalidades que asumen en el marco de procesos de organización y acción sindical.

A lo largo de este semestre se realizaron violaciones sistemáticas contra los trabajadores del sector de Telecomunicaciones. Las características y repeticiones de este tipo de violaciones, sumado a la forma que asumió la participación en las mismas del Ministerio de trabajo vuelven a este caso interesante para desarrollar en profundidad. Es por ello que en este apartado en el que buscamos exponer en profundidad los datos expresados anteriormente, seleccionamos el caso del conflicto desarrollado por los trabajadores de la empresa Teleperformance S.A. contra la patronal.

### **Análisis de caso: Teleperformance**

Según las publicidades que la propia empresa publica para buscar trabajadores, se trata

del “proveedor número 1 de servicios de CRM y Contact Center del mundo. Ofrece servicios en Atención al Cliente, Soporte Técnico, Televentas y Cobranzas, operando con 95.000 workstations y más de 103.000 empleados. Cuenta con 268 centros de contacto en 49 países, prestando servicios en más de 66 idiomas. Teleperformance Argentina tiene más de 10 años en el mercado local, trabajando con clientes nacionales e internacionales de Estados Unidos, Europa y América Latina, desarrollando campañas en inglés, español, portugués e italiano.”

Esta empresa ha protagonizado a lo largo de este semestre una de las acciones paradigmáticas de limitación y obstaculización de la organización de los trabajadores. Sin embargo este no fue el único caso y se ha destacado el sector de telecomunicaciones por la respuesta contundente de los empresarios ante la lucha y organización en el lugar de trabajo. Es por ello que a continuación desarrollaremos el caso de Teleperformance pero a la vez iremos alternando como nota al pie lo sucedido en otras empresas para dar cuenta de la dinámica, que sobre este tema, asumió el sector.

El conflicto comienza a finales del año pasado cuando un grupo de trabajadores de la empresa Teleperformance (con razón social denominada Citytech S.A) del establecimiento ubicado en Hipólito Yrigoyen 2350, comienzan a organizarse a través de una página de Internet.

Uno de los motivos que los impulsa a ello es denunciar las condiciones en las que trabajaban y lograr organizar un petitorio en torno a ello. Hacia finales de octubre, y luego de una profunda discusión entre los trabajadores. Este grupo de activistas decide presentar una lista para ser candidatos a delegados y pedir que se abriera la convocatoria a elecciones con el anticipo correspondiente, ya que el 18 de noviembre se vencían los dos años de mandato de los delegados.

El sindicato, por su parte, no abre la convocatoria y por este motivo los trabajadores deciden impulsar un petitorio a la empresa por medio del cual los trabajadores deciden constituir y avalar la “lista 1”, luego transformada en lista 2 por exigencia del Sindicato, y solicitan a la Secretaría de Organización del Sindicato de Empleados de Comercio la convocatoria a elecciones de cuerpo de delegados del edificio de Hipólito Yrigoyen 2350. La misma fue firmada por 298 personas sobre un padrón electoral de 908.

El activismo dentro de la empresa encontró fuertes resistencias por parte de la patronal, un ejemplo de ello lo constituyen las agresiones físicas y verbales que sufrió la trabajadora Cintia Villalba por parte del gerente Alejandro Costas el 12 de noviembre mientras la trabajadora difundía material electoral de la lista 1. Este amedrentamiento tuvo una respuesta clara por parte de los trabajadores y el 15 de noviembre realizaron una asamblea autoconvocada de la que participan alrededor de 100 compañeros. Los temas que se discutieron rondaron en torno a: la estabilidad laboral; las faltas justificadas y el

bono de productividad; abrir la convocatoria a elecciones.

El 15 de diciembre se realizan finalmente las elecciones. En las mismas es notable la participación de los trabajadores y el proceso de discusión que se evidenció en torno a ella. El escrutinio se realizó el mismo día en el lugar de trabajo contabilizándose más del 50% de los votos para la lista 2. Los delegados electos en este acto fueron: Lucas Gavilán, Débora López, Mariana Celeste Cáceres, Carolina Ruggiero, Federico Jorge Chiora, David Marengo, Esteban Diaz y Carlos Solá.

Pero los trabajadores no se quedaron allí y finalizando el año su organización avanzó eligiendo nuevos delegados por cuenta y desarrollando un plan de lucha que incluyó un paro de 1 hora demandando mejoras salariales.

El “malestar” de la empresa frente a este proceso de organización se evidencia el 7 de enero de 2011 cuando comienza el vaciamiento de la sede Hipólito Irigoyen con el único fin de desarticular la organización interna y fragmentar a los trabajadores a quienes les dieron a “elegir entre retiros voluntarios o pasar a otra sede. Frente a esto, la mayoría de los trabajadores se niega al traslado.

Durante lo que queda de enero la empresa comienza a despedir a 11 delegados y activistas que deben ser reincorporados debido a una medida de fuerza dictada por la comisión interna<sup>15</sup>. En abril se da una nueva embestida de la empresa, esta vez mediante el despido de 150 trabajadores por considerarlos “improductivos” al que le sigue un nuevo plan de lucha que contempla paro de actividades y asambleas por sector. La empresa realiza ante esto descuentos por “faltas injustificadas” quitando los premios por productividad y por presentismo cuando los mismos constituyen una parte importante del salario.

Mientras se despedía argumentando reestructuraciones, se incorporaban nuevos trabajadores en una maniobra de “limpieza”. La persecución y el hostigamiento generaron que más trabajadores se plieguen a los retiros voluntarios que seguía publicitándose como única salida posible por parte de la patronal.

El Ministerio de Trabajo es testigo y parte de todo este proceso ya que las marchas y contramarchas cuentan siempre con reuniones de las partes en el marco de

---

15 Esta práctica fue característica en el sector a lo largo de este semestre y ello se explicita en: las persecuciones y amenazas por parte de la empresa de Telecomunicaciones Claro contra delegados y activistas en el marco de un conflicto con la patronal con huelga; los Despidos contra activistas luego de definir en asamblea de trabajadores la convocatoria a elecciones de delegados en la empresa de Telecomunicaciones Nivel Uno; finalmente el despido antisindical contra 19 activistas y un delegado gremial en el marco de un proceso de organización en un gremio con reconocimiento sindical limitado en la empresa de telecomunicaciones Telefónica de Argentina.



conciliaciones obligatorias decretadas por la cartera laboral. No obstante las reuniones que la comisión interna mantenía con el Ministerio de Trabajo (incluso con el propio ministro y la vice-ministra), la empresa continua mandando telegramas de despido.

Hacia finales de Julio, la comisión interna deja de ser atendida por funcionarios de primera línea ministerial y la empresa comienza a faltar a las audiencias programadas. Agosto comienza con suspensiones para todos los trabajadores quienes al concurrir al edificio de trabajo lo encuentran cerrado. El lunes 8 de agosto los trabajadores se presentan en el establecimiento de Carlos Pellegrini reclamando una respuesta sobre su situación. Una vez allí ninguna autoridad de la empresa da explicaciones al respecto y tampoco se presenta a las audiencias fijadas por el Ministerio de Trabajo, por lo que distintos grupos de trabajadores se presentan en la entrada del edificio y permanecen allí en forma alternada hasta obtener una respuesta hasta el sábado 13 de agosto. Ese día les llegan telegramas de despido a los trabajadores comunicando el cierre total del establecimiento por cesación total y definitiva de las actividades.

A raíz de la permanencia de muchos de los trabajadores despedidos en el hall de la empresa, la empresa inicia una denuncia penal por turbación a la casi totalidad de los miembros de la Comisión interna y a muchos de los delegados de cuenta.

El hecho que se les atribuye por el que todos ellos han sido indagados, textualmente determina que es “ aquel ocurrido el día 8 de agosto de 2011, a las 10:30 hs. aproximadamente hasta el día 12 de agosto del corriente, cuando los Sres. Nahuel VILLALBA, Mariana Celeste CACERES, Débora LOPEZ, Fernando Martín ALMEJUN, Maximiliano Emanuel BARES FARA, Vanesa Garcia, Lucas Emanuel GAVILAN, Gabriel Francisco ROMERO, Vanina Soledad Quiroga, junto con un grupo de personas no identificadas se mantuvieron en el interior del edificio sito en la calle Carlos Pellegrini 887, de esta Ciudad, perteneciente a la empresa CITYTECH S.A. pese a la invitación a retirarse de la Directora de Recursos Humanos de dicha entidad, Sra. Elizabeth Lope, al cual ingresaron mediante la utilización de bombos, megáfonos y banderas y agrediendo físicamente a la empleada de seguridad.”

El delito imputado previsto en el artículo 181 inc. 3 del Código Penal prevé una pena de prisión de 6 meses a tres años. El expediente de la causa es el 36307/11 del juzgado N° 31.

Producto de este conflicto, los delegados y activistas se han visto sometidos a numerosas violaciones de la libertad sindical, algunas que hemos podido sistematizar y otras que seguirán sucediendo en el transcurso de las diferentes causas penales que posee cada uno de ellos. Sólo a modo de ejemplo, debido a su participación en el conflicto, el delegado de cuenta Fernando Almejun tiene iniciadas, además de la causa descrita por ocupación: la causa 30916/2011 por amenazas; la 24982/2011 por obstrucción de la vía

pública; la 24528/2011 por obstrucción de la vía pública; la 30773/2011; la 35373/2011 por obstrucción de la vía pública; y la 31128/2011 por daños.