



Observatorio del  
**DERECHO SOCIAL**

**VIOLACIONES A LA LIBERTAD  
SINDICAL**

**INFORME ANUAL 2011**



## 1. Resumen y síntesis del informe

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

Estos cambios tuvieron como antecedentes directos a diferentes procesos de lucha y organización cuyo epicentro fueron las jornadas del 19 y 20 de diciembre, pero que venían gestándose varios años antes.

Frente a esto, surgió la necesidad, por parte de los empresarios y del propio Estado de institucionalizar dicho conflicto ya sea a través de su procesamiento dentro del sistema de relaciones laborales, o a través de su represión. Dentro de este proceso se destacaron aquellos mecanismos que obstaculizan y limitan la acción y la organización de los trabajadores: las Violaciones a la Libertad Sindical.

Este informe presenta las características que dichas violaciones asumieron a lo largo de 2011, que poseen un patrón similar a los informes de los años 2009 y 2010.

Sobre un total de 386 denuncias relevadas, los derechos más vulnerados se vinculan con actos discriminatorios y de injerencia, principalmente despidos y sanciones a delegados y activistas (129 casos), y a la violación de derechos sindicales y libertades públicas (104 casos).

En cuanto al sujeto acusado por las violaciones a la libertad sindical, en 273 casos (el 74%) fue el sujeto empleador (211 casos en el sector privado y 62 en el sector público), y en 95 casos el Estado en su carácter de Poder Público.

Como contracara, el sujeto más vulnerable, y contra el que se dirigen la mayor cantidad de violaciones a la libertad sindical, es el activista y delegado de base, que organiza y articula la actividad gremial en el lugar de trabajo. Este colectivo representa el 65% de los sujetos que padecen las violaciones a la libertad sindical.

La mayor cantidad de violaciones a la libertad sindical se registran en la industria manufacturera y de transporte y telecomunicaciones, que entre ambas suman 178 denuncias (el 47% del total).

Finalmente, podemos observar a partir de los datos presentados en el informe que la mayoría de las violaciones se ejerce en el marco de procesos de organización de los trabajadores en una asociación sindical (46% de los casos) y en conflictos con la patronal (el 37% de los casos).

De esta manera, podemos concluir señalando que las violaciones a la libertad sindical en Argentina se realizan mayoritariamente contra trabajadores organizados en el plano de la empresa, en sectores de actividad centrales de la economía nacional, que emprenden procesos organizativos o desarrollan 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 agrediendo físicamente.



## 2. Presentación General

El relevamiento periódico de las denuncias sobre violaciones a la libertad sindical que se cometen en nuestro país aporta elementos para conocer en profundidad sus características y poder enfrentarlas con más fuerza. En particular, permite conocer los sectores y sujetos más vulnerables a las privaciones de derechos, y 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.

En el año 2011 hemos relevado 386 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 n° 1 muestra que el 46% 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). Por su parte, el 24% 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 13% responde a denuncias de violaciones realizadas en contexto de conflictos que no incluyeron paro (principalmente en el marco de movilizaciones).

Podemos observar entonces, que un porcentaje significativo de las denuncias corresponden a violaciones a la libertad sindical cometidas en el marco de conflictos abiertos<sup>2</sup> (37%). Por su parte, las violaciones a la libertad sindical provenientes de conflictos intra e intersindicales no fueron significativas ya que en conjunto no sumaron más del 4% de las denuncias.

---

<sup>1</sup> 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 una 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.

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

### Grafico nº 1: Contexto en el que se realiza la VLS

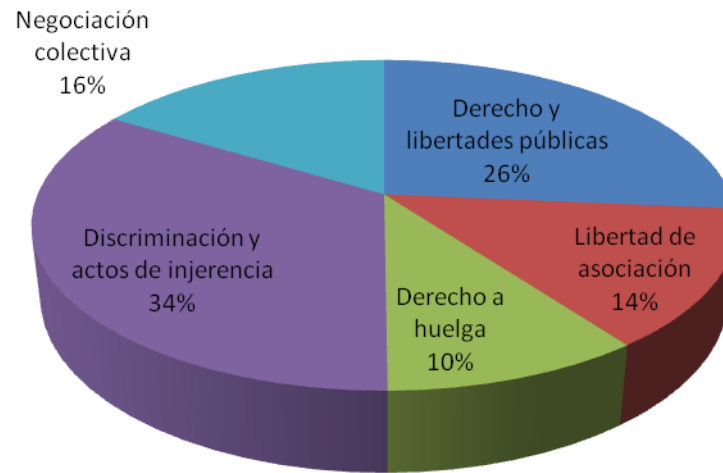


En cuanto a los derechos afectados por violaciones a la libertad sindical, en primer lugar se encuentran las discriminaciones antisindicales y los actos de injerencia, principalmente despidos discriminatorios de activistas y delegados (34%); y la afectación a los derechos sindicales y las libertades públicas (26%) 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 violaciones 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 (16%). 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 trabajadores rurales nucleados en UATRE y de trabajadores de maestranza nucleados en el SOM); los obstáculos puestos a la participación de delegados en la negociación (trabajadores de TBA) o del sindicato más representativo (trabajadores nucleados en el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia).

<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 una parte muy significativa de las violaciones a la libertad sindical se producen en contextos de huelga.

## Gráfico nº2: Derechos afectados por las VLS



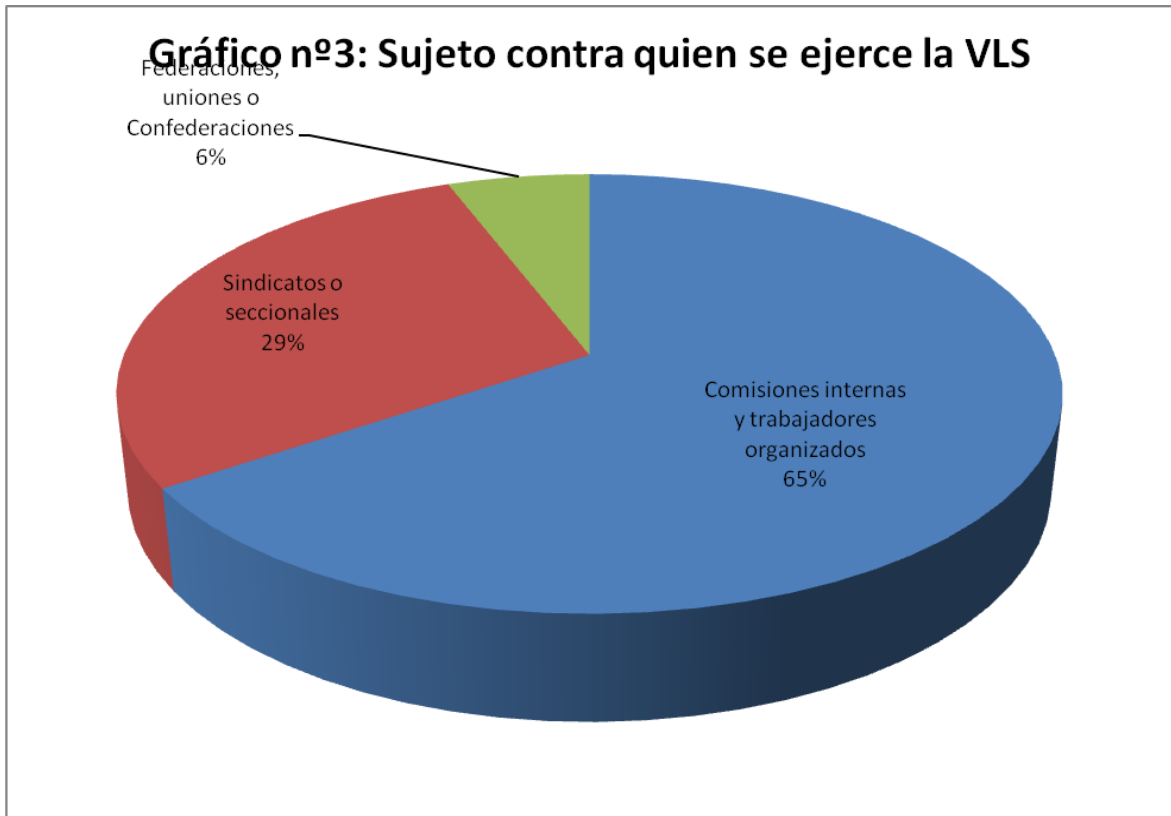
Con relación a los sujetos que experimentan las violaciones a la libertad sindical, en el 65% se trata de trabajadores organizados en el plano de la empresa, indistintamente de las características que posea su ámbito de organización mayor (sindicatos con pleno reconocimiento o con reconocimiento limitado). Por su parte, el 29% de las violaciones a la libertad sindical se realizan contra el sindicato y sólo en el 6% de los casos se realizaron contra federaciones, uniones o centrales sindicales.

Lo importante de este dato radica en que 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 patrones y trabajadores. Los derechos “ciudadanos” no entran en la fábrica<sup>4</sup>.

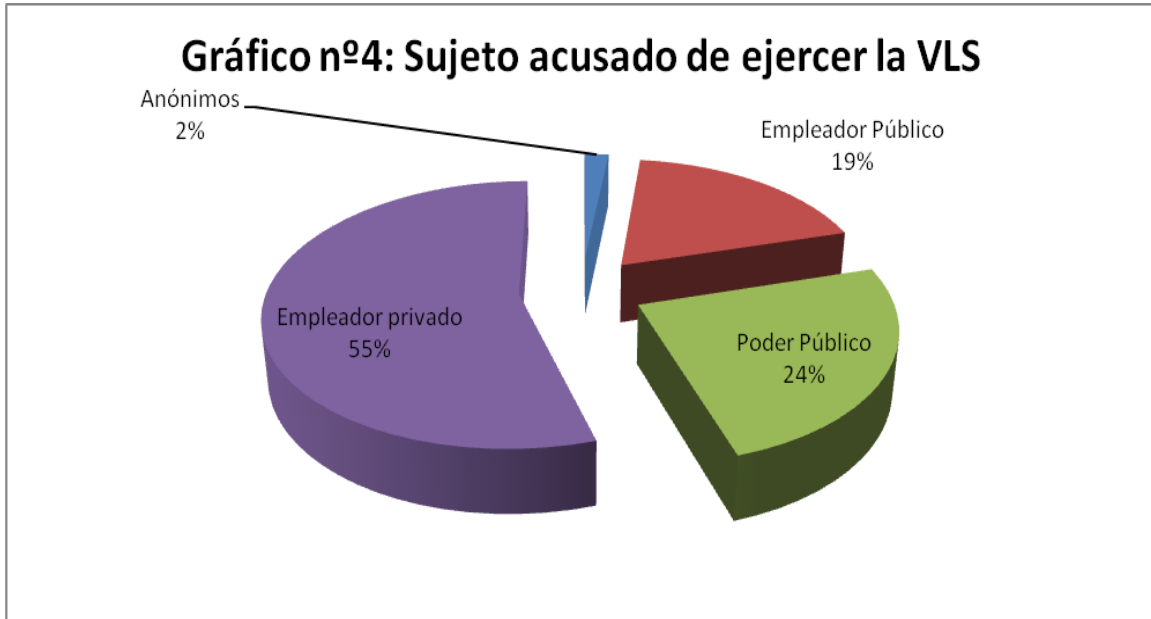
No resulta extraño, entonces, que el principal sujeto que ejerce la violación sea el empresario y que las principales violaciones sean aquellas cometidas contra activistas gremiales en tanto sujetos individuales. En efecto, una de las estrategias más utilizadas por la patronal es la individualización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

<sup>4</sup> 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, 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 *status-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.

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.



Al focalizar la atención en el sujeto que comete la violación a la libertad sindical, podemos afirmar que la mayoría de ellas (el 55% de los casos) fueron cometidas por empleadores del sector privado (ver gráfico nº 4).



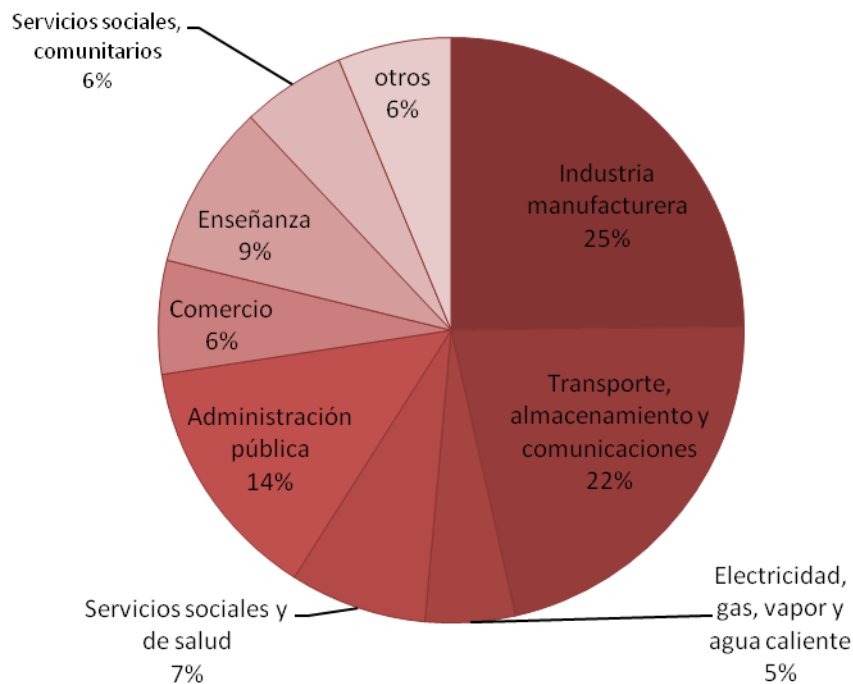
Por su parte, el Estado no sólo se constituye como uno de los principales violadores de los derechos sindicales, sino que lo hace en un doble sentido: en su rol de poder público (24% de los casos) y en su rol de empleador (19% de los casos)<sup>5</sup>. El Estado también resulta responsable por las violaciones 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 2% 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.

Finalmente, el gráfico nº 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.

<sup>5</sup> 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.

**Gráfico nº5: VLS según actividad**



### 3. Acerca de los derechos afectados

A los fines de detectar los derechos afectados por las 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 nº 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.

#### 3.1 Discriminación y actos de injerencia

Las discriminaciones antisindicales y los actos de injerencia explican uno de los mayores porcentajes de denuncias sobre violaciones a la libertad sindical contando con 129 casos (34% del total).

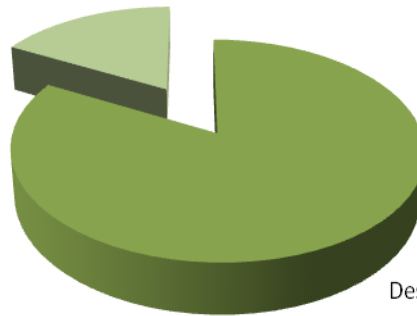
En este sentido, la amplia mayoría de las denuncias sobre estas violaciones (107 casos) se explica por despidos antisindicales (activistas, representantes de hecho, miembros fundadores). Cabe aclarar que no hemos considerado aquí las violaciones al fuero sindical, es decir, el despido de aquellos representantes que cuentan con la tutela prevista en la ley 23.551 de asociaciones sindicales, que se registró en 22 casos<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> 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



### Gráfico nº6: Protección contra la discriminación gremial y actos de injerencia

Violación del  
fuero gremial  
17%



Despido o sanción de  
activistas gremiales  
83%

Resultan particularmente significativos los despidos contra activistas gremiales representantes de sindicatos simplemente inscriptos. Algunos ejemplos de este tipo de prácticas lo constituyen los 20 despidos de los trabajadores conductores agrupados en la Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA) decididos por las empresas Chevalier, Flechabus, Costera Criolla, Basa, Urquiza, Derudder Hnos., y Atlántida Línea 57. Otro caso es el despido discriminatorio de un delegado del Sindicato de Trabajadores de Maestranza que comenzaba un proceso de organización en su lugar de trabajo. Un caso similar es el acontecido contra dos dirigentes de la Asociación de Trabajadores de la Carne, Derivados y Afines (ATCDA-CTA) despedidos de sus empresas. Tal y como se refleja en informes anteriores esta continua siendo una de las violaciones a la libertad sindical más importante.

Se agregan a este informe, no obstante, prácticas de despido de trabajadores de sindicatos con personería y causas iniciadas por la patronal de desafuero. En el

---

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”).



primero de los casos podemos nombrar el despido de un ex delegado con fuero vencido hacía menos de una semana de la firma de capitales multinacionales Finning, o el caso del delegado Cristian Calegari al que la empresa Felfort se niega a reincorporar. En el mismo sentido podemos enunciar el despido de representantes de la comisión interna de Laboratorios Roche nucleados en la Asociación Agentes de Propaganda Médica de la República Argentina (AAPM-CTA).

En el segundo caso, observamos procesos iniciados por las empresas para despojar a los delegados de sus fueros gremiales, como el caso de Victor Ottoboni de Fate San Fernando, con fallo a favor de la empresa en la primera instancia del Tribunal N° 1 de San Isidro. En el mismo sentido la empresa JUMBO RETAIL en su sede Disco 16 de Palermo inició un proceso de desafuero contra Diego Vargas y Daniel Romero.

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.

En relación al sector económico y las actividades en donde se desarrollan los despidos antisindicales, encontramos que el 83% de los casos se presentan en el marco de la actividad privada, principalmente en la industria manufacturera (38%), el transporte, almacenamiento y telecomunicaciones (26%), seguidas por el comercio (13%).

### **3.2 Derechos sindicales y libertades públicas**

Las denuncias sobre violaciones referidas a los derechos sindicales y las libertades públicas representan el 24% del total relevado en este informe (102 casos).

Al desagregar este conjunto (cuadro n° 1), encontramos una presencia mayoritaria de violaciones al derecho a la vida, la seguridad y la integridad física (83 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>7</sup>. Esta categoría explica el 89% de las denuncias realizadas contra la patronal, y el 68% de las denuncias contra el Estado como Poder Público. En este último caso también debe destacarse que un 30% de las denuncias se refieren a afectaciones al derecho de reunión y manifestación.

---

<sup>7</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.



**Cuadro nº 1: Violaciones a los derechos sindicales y las libertades públicas según el sujeto denunciado**

Dimensión	Indicador	Patronal		Estado como poder público		Total	%
		Total	%	Total	%		
Derecho a la vida, la seguridad y la integridad de las personas	Asesinato, desapariciones, exilio forzado o deportación	0	0	0	0	0	0
	Detención, arresto, agresión física.	9	14	14	38	23	23
	Amenazas y persecuciones.	44	68	11	30	55	54
	Ausencias de garantías	5	8	0	0	5	5
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>89</b>	<b>25</b>	<b>68</b>	<b>83</b>	<b>81</b>
Derecho de reunión y manifestación	dispersión violenta de manifestaciones	3	5	3	8	6	6
	Prohibición de la manifestación o la reunión, restricción a la manifestación o a la reunión	1	2	3	8	4	4
	Criminalización de la manifestación	0	0	5	14	5	5
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
Libertad de opinión y expresión	Restricciones a la libertad de expresión, de imprenta, secuestro de publicaciones	3	5	1	3	4	4
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>100</b>

Dentro de las afectaciones al derecho a la vida, la seguridad y la integridad de la persona observamos a su vez, que la condensación mayor de casos se realiza en el indicador **amenazas y persecuciones** para el sujeto agresor empleador y en **detención, arresto y agresión física** para el sujeto agresor Estado como poder público.

Podemos mencionar, a modo de ejemplo, las **persecuciones, hostigamientos y/o amenazas** padecidas por los trabajadores del Teatro Colón nucleados en ATE, trabajadores del diario Clarín y de Página 12 nucleados en UTPBA, trabajadores de la comisión interna de TBA, de la comisión interna del Banco Ciudad y de EDEA nucleados en Luz y Fuerza.

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 Línea 60, en el marco de



un conflicto que lleva varios meses por falta de pago de salarios, profundizaron medidas de fuerza debido a las agresiones con balas de goma contra cuatro trabajadores.

También dentro de la dimensión Violación al derecho a la vida, la seguridad y la integridad física, encontramos una presencia significativa de violaciones, principalmente por parte del Estado como Poder público, en el caso de **detención, arresto y agresión física**. Entre estos casos podemos enumerar sólo a modo ilustrativo el caso de los trabajadores de Fel-fort, los municipales de la Municipalidad de Cinco Saltos, y las agresiones acontecidas en el marco del conflicto docente de fin de año llevado delante en forma conjunta por los 17 gremios de Capital Federal donde se reclamaba por la eliminación de las juntas calificadoras.

#### **4. 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 aquellas 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.

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

A lo largo del relevamiento hemos detectado 250 denuncias de Violaciones a la Libertad Sindical dirigidas directamente contra delegados gremiales (con pleno reconocimiento o de hecho)<sup>8</sup>, comisiones internas, activistas gremiales y trabajadores organizados o en proceso de organización. En la distribución general, este tipo de violaciones representa el 65% del total. Al igual que en el informe del año pasado, los altísimos niveles de violación a la libertad sindical contra organizaciones de base, en su mayoría 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.

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

La amplia mayoría de las violaciones a la libertad sindical son cometidas por los empleadores, tanto en el sector privado como en el sector público. Efectivamente,

---

<sup>8</sup> 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.



hemos registrado 283 casos de denuncias contra la patronal (74%). 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 explicaciones sobre la conflictividad en el plano de la empresa. Por su lado, el Estado, en su papel de poder público, explica el 24% del total.

En el periodo analizado sólo un 2% 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° 2 nos permite apreciar la distribución de los derechos afectados según el sujeto que ejerce la violación a la libertad sindical.

**Cuadro n° 2: Sujetos y tipo de violaciones a la libertad sindical denunciadas**

	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>	36%	34%	18%	3%	9%	100%
<b>Estado como empleador</b>	23%	7%	11%	25%	34%	100%
<b>Capital privado</b>	23%	7%	6%	51%	13%	100%

En el cuadro que precede 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 51% seguido de la violación a derechos sindicales y libertades públicas (23%). Por otro lado, pero al mismo tiempo, podemos observar que el estado como poder público viola principalmente los derechos sindicales y las libertades públicas (36%), seguido de la violación a la libertad de asociación (34%). 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.

Finalmente, el mayor porcentaje de violaciones a la libertad sindical del Estado como empleador se refiere al derecho a negociar colectivamente. Se trata principalmente de negativas a negociar por parte del Estado como empleador, que 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, situación que se registra en una gran cantidad de casos correspondientes a



trabajadores judiciales y municipales.

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

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

Explicitar el contexto en el que se dan las violaciones a la libertad sindical, 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 las violaciones, sino también observar aquellas 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 trabajadores que emprenden procesos de organización sindical. Los mismos representan el 46% del total. Por su parte, el 37% de las violaciones a la libertad sindical se realiza en el marco de conflictos con la patronal ya sea con paro (24%) o sin paro (13%). Finalmente, el 13% corresponde a violaciones realizadas en el marco de procesos de negociación colectiva y el 4% a conflictos intersindicales e intrasindicales.

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>9</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. Tal es el caso de los despidos y las sanciones sufridas por los trabajadores de UCRA, los despidos por afiliación a SADOP de trabajadores de la Universidad del Salvador, o los despidos y persecución a los trabajadores de UETEL.

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. Entre las principales dilaciones podemos enunciar a las que afectaron al Sindicato de la Salud, el Sindicato de Guardavidas, la Organización Sindical Mineros Argentinos, la Federación de trabajadores de la Cultura y la Comunicación, entre otras.

Por su parte, las violaciones a la libertad sindical que tuvieron lugar en contextos de conflictos abiertos con la patronal dan cuenta de conflictos de alta intensidad. En este caso se trata de expresiones de lucha que implican un grado importante de organización en el lugar de trabajo y en estructuras mayores.

---

<sup>9</sup> 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.

### 5.2 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 (25%), seguida del sector de transporte, almacenamiento y telecomunicaciones que representa el 22% 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. Aquí, la mayor cantidad de violaciones se realiza contra el derecho de protección al despido y actos de injerencia (44%) seguido de la violación a las libertades públicas con un 26%.

Finalmente, en cuanto al ámbito geográfico, observamos que el 28% de las denuncias se realizan en el ámbito de la provincia de Buenos Aires, el 25% en el ámbito de la ciudad Autónoma de Buenos Aires y el 15% en la Patagonia.

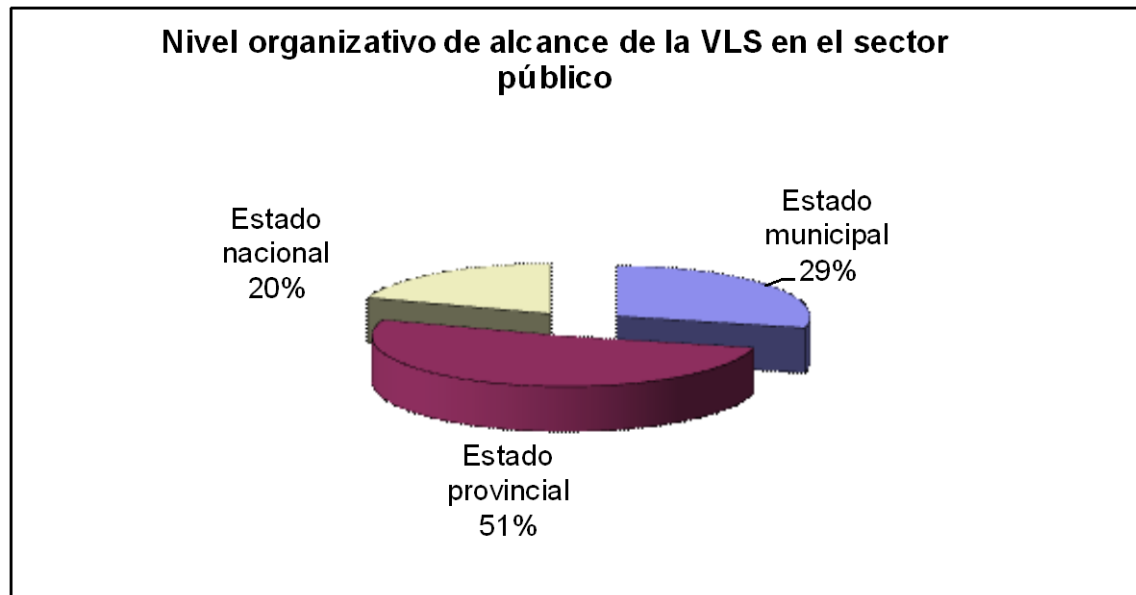
### 5.3 Alcance de las violaciones a la libertad sindical

En este apartado hemos distinguido en un primer momento al sector público del sector privado para luego observar cual es el alcance organizativo contra el que se producen las violaciones a la libertad sindical: actividad o empresa en el sector privado; ámbito municipal, provincial o nacional en el sector público.

En el sector privado predominan las violaciones a la libertad sindical a nivel de las empresas, que representan el 77% del total. En este caso, se trata de violaciones a la libertad sindical que se originan como respuesta de las patronales a los conflictos promovidos por los trabajadores a nivel de las empresas (mayoritariamente despidos antisindicales o sanciones discriminatorias).

Los conflictos de actividad representan por su parte el 23% del total y refieren en su mayoría a violaciones al derecho de asociación. En efecto, se trata de sindicatos que de una u otra manera ven sus derechos vulnerados mediante dilaciones excesivas o trabas a su reconocimiento.





En relación a la distribución de los datos en el gráfico en que se analiza el sector público podemos observar una fuerte incidencia de violaciones a sujetos de alcance organizativo provincial. Tal es el caso de respuestas estatales ante los conflictos que llevaron adelante los trabajadores de la educación o de la salud. A lo largo de 2011 estos conflictos fueron generalmente de alta intensidad. Uno de los principales fue desarrollado por los trabajadores de la salud en la provincia de Córdoba, dentro del ámbito de la FEPROSA. Aquí las respuestas patronales incluyeron el dictado de la conciliación obligatoria y la intimación a retomar tareas bajo apercibimiento de calificar como ilegal a la medida, y al mismo tiempo el Estado, en tanto empleador, desconocía la representación de la organización sindical y se negaba a incorporarla a la mesa de negociación.

Entre las violaciones a la libertad sindical de alcance nacional (20%) se destacan las acontecidas contra los trabajadores del Instituto Malbrán, los trabajadores de CONICET y la comisión interna del INDEC.

Finalmente, en el ámbito municipal las violaciones a la libertad sindical se dirigen a enfrentar acciones sindicales que reclamaron, mayoritariamente, la regularización de trabajadores contratados, tercerizados o pertenecientes a cooperativas fraudulentas que prestan servicios como trabajadores municipales. En estos casos las administraciones municipales han recurrido al despido de activistas y representantes, y a la dispersión violenta de las manifestaciones.

#### **6. 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 por 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.

## **7. 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 continuación abordaremos dos casos que durante el año 2011 presentaron numerosas violaciones a la libertad sindical. Por un lado, describiremos la situación atravesada por los trabajadores de call center de la empresa Teleperformance S.A.; posteriormente, abordaremos las violaciones que tuvieron lugar en el ámbito del transporte automotor de pasajeros.

### **• Análisis de caso: Trabajadores de Call Center (Teleperformance S.A.)**

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 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 S.A. que ejemplifica lo sucedido en otras empresas, y contribuye a dar cuenta de la dinámica que 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, comenzaron a organizarse a través de una página de Internet.

Uno de los motivos que los impulsó fue denunciar las deficientes condiciones de trabajo. Hacia finales de octubre de 2010, y luego de una profunda discusión entre los trabajadores, un grupo decidió impulsar la convocatoria a elecciones de delegados.

El sindicato demoró dicha convocatoria, y los trabajadores decidieron impulsar un petitorio a la empresa por medio del cual constituyeron y avalaron la “lista 1”, luego transformada en lista 2 por exigencia del Sindicato, solicitando 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 15 de diciembre de 2010 se realizaron las elecciones. La “lista 2” obtuvo más del 50% de los votos, y los delegados electos fueron: Lucas Gavilán, Débora López, Mariana Celeste Cáceres, Carolina Ruggiero, Federico Jorge Chiora, David Marengo, Esteban Díaz y Carlos Solá. Poco tiempo después se impulsó un plan de lucha que incluyó un paro de una hora demandando mejoras salariales.

El “malestar” de la empresa frente a este proceso de organización se evidenció el 7 de enero de 2011 cuando comenzó el vaciamiento de la sede “Hipólito Yrigoyen” 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 negó al traslado.

Pocos días después la empresa despidió a 11 delegados y activistas que debieron ser reincorporados luego de una medida de fuerza promovida por la comisión interna<sup>10</sup>.

En abril la empresa embistió nuevamente, esta vez mediante el despido de 150 trabajadores por considerarlos “improductivos”. Los trabajadores reiniciaron el plan de lucha que contempló un paro de actividades y la realización de asambleas por sector.

---

<sup>10</sup> Estas prácticas se replicaron en otras empresas del sector. Entre ellas se cuentan: 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.



La empresa respondió efectuando descuentos por “faltas injustificadas”, y retiró los premios por productividad y por presentismo, que constituyen una parte importante del salario.

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

El Ministerio de Trabajo de la Nación fue testigo y parte de todo este proceso, ya que las marchas y contramarchas incluyeron reuniones de las partes en el marco de 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 continuó mandando telegramas de despido.

Hacia finales de julio, la comisión interna dejó de ser atendida por funcionarios de primera línea ministerial y la empresa comenzó a faltar a las audiencias programadas.

Agosto comenzó con suspensiones para todos los trabajadores, quienes al concurrir al edificio de “Hipólito Yrigoyen” lo encontraron cerrado. El lunes 8 de agosto los trabajadores se presentaron en el establecimiento de “Carlos Pellegrini” reclamando una respuesta sobre su situación. Una vez allí ninguna autoridad de la empresa dio explicaciones y tampoco se presentaron a las audiencias fijadas por el Ministerio de Trabajo, por lo que distintos grupos de trabajadores se movilaron hasta la entrada del edificio de “Carlos Pellegrini” y permanecieron allí en forma alternada hasta obtener una respuesta. El día 13 de agosto fueron notificados del despido decidido por la patronal, quien les comunicó el cierre total del establecimiento de “Hipólito Yrigoyen” por cesación total y definitiva de las actividades.

A raíz de la permanencia de muchos de los trabajadores despedidos en el hall del edificio de “Carlos Pellegrini”, la empresa promovió una denuncia penal por turbación de la posesión contra casi la totalidad de los miembros de la Comisión Interna y contra muchos de los delegados.

El delito por el cual los representantes sindicales fueron indagados, se encuentra previsto en el artículo 181 inc. 3 del Código Penal, y prevé una pena de prisión de 6 meses a tres años. El expediente de la causa es el 36307/11 del Juzgado Criminal de Instrucción 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 descripta 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.

- **Análisis de casos: Transporte de pasajeros de corta, media y larga distancia.**

Durante el 2011 también se observaron numerosas violaciones a la libertad sindical en la actividad de transporte de pasajeros. Entre estas se destacaron las dirigidas contra los trabajadores del transporte de corta y media distancia.



Una particularidad de la organización sindical en el sector es la convivencia de gremios con distinto alcance de reconocimiento legal – gremios con o sin personería – y comisiones internas con peso propio, opositoras a las dirigencias sindicales.

En el marco de la disputa entre estos sujetos ocurren numerosas violaciones, y aquí es posible analizar el tipo de violaciones a la libertad sindical que se producen contra los trabajadores que optan por organizarse por fuera de las organizaciones sindicales pre-existentes como las dirigidas contra aquellos que, dentro de los sindicatos, tienen una posición contraria a su conducción.

A continuación sistematizaremos las violaciones a la libertad sindical que tuvieron lugar en el contexto de procesos organizativos y conflictos abiertos llevados adelante por trabajadores de la Unión de Conductores de la República Argentina y por la Comisión interna de la Línea 60.

- **La Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA)**

La UCRA surgió hace una década con el objetivo de representar a los trabajadores de transporte pasajeros de corta, media y larga distancia, disputando el ámbito de representación con la Unión Tranviarios Automotor (UTA).

Las diferencias entre los gremios y su convivencia en los lugares de trabajo pudieron observarse en las características que asumieron los conflictos contra la patronal, y también en la reacción de la patronal y el Estado frente a ambas instancias organizativas.

En particular, los trabajadores afiliados a la UCRA fueron objeto de numerosas violaciones a la libertad sindical, que incluyeron agresiones físicas y despidos antisindicales. Por un lado, desde la UCRA se denunciaron ataques contra delegados, activistas y dirigentes que habrían sido impulsados por las distintas patronales a través de patotas anónimas o incluso de miembros del gremio preexistente. Por otra parte, los despidos antisindicales se dirigieron contra delegados y miembros de comisiones directivas. Aquí se cuestionó el accionar de las empresas Flecha Bus, La Veloz del Norte y El Rápido Argentino. En ambos casos, se trata de despidos y persecuciones ocurridos en el marco de conflictos con paro, en los que se demandaban reivindicaciones salariales y también vinculadas con las condiciones de trabajo.

Dentro de los conflictos de mayor intensidad impulsados por la UCRA, y que fueron objeto de la mayor cantidad de violaciones a la libertad sindical, se encuentra el reclamo por mejoras salariales planteado desde principios del 2011, que incluyó una manifestación en las puertas de la Terminal de Retiro de la Ciudad de Buenos Aires, demorando el ingreso y egreso de todas las unidades en reclamo del pago de un aumento salarial negociado en 2010 entre la UTA y las distintas empresas de la actividad que no había sido aplicado a los trabajadores del sector.

En respuesta a esta manifestación, la UCRA denunció que miembros de patotas anónimas y de la UTA agredieron físicamente a los huelguistas, y que en forma concomitante la patronal despidió a 20 trabajadores que adhirieron a la medida. Producto de estos hechos, la UCRA realizó nuevas medidas de fuerza tanto en la Terminal de Retiro como en distintas seccionales en reclamo de la reinstalación de los despedidos y la efectivización del aumento.

Este conflicto concluyó con la obtención de un incremento salarial para los trabajadores del transporte de pasajeros. Sin embargo, lo que aquí nos interesa



destacar son las características que ha asumido la relación entre las distintas partes intervinientes. En efecto, es la UCRA la que impulsa el conflicto, generando una reacción patronal que incluye distintos tipos de violaciones a la libertad sindical (despidos, agresiones físicas), pero que posteriormente la fuerza a establecer un ámbito de negociación con la restante organización sindical (UTA).

Este proceso se encuentra abierto, y en enero 2012 la UCRA nuevamente inició un plan de lucha en reclamo del pago de un aumento negociado a mediados de 2011. Entre las medidas, se solicitó al Ministerio de Trabajo que intime a la empresa a abonar el acuerdo. Ante ello, el Ministerio desestimó el pedido, violando el derecho de esta organización a peticionar frente al organismo como a representar las demandas de los trabajadores. Nuevamente, es la UCRA la que inicia el conflicto, que a partir de contar con una amplia legitimidad en el conjunto de los trabajadores del sector fuerza a los actores intervinientes a establecer nuevos acuerdos salariales, aun cuando nieguen y desconozcan la participación de dicha organización en las mesas de negociación.

- **Comisión interna de la línea 60**

La empresa MonSA SA era la propietaria de la línea 60 de colectivos de media distancia que cuenta con 19 ramales que unen el barrio porteño de Constitución y los partidos bonaerenses de Escobar y Tigre. Aquí los trabajadores se encuentran nucleados en la Unión Tranviaria Automotor y cuentan con una comisión interna opositora a la conducción del gremio.

En 2011, los trabajadores realizaron sucesivos paros de actividades en reclamo del pago de aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo. En el marco de estas medidas, los trabajadores denunciaron amenazas, persecuciones y agresiones físicas contra los delegados y activistas sindicales por parte de la empresa y miembros de la UTA. Estos hechos profundizaron el conflicto que llevó al dictado de la conciliación obligatoria.

Ante la continuidad de las amenazas y persecuciones, continuaron las medidas de fuerza que fueron disuadidas por la cartera laboral mediante la amenaza del no pago de las deudas salariales y por una patota anónima que se infiltró en asambleas de trabajadores amenazando a los trabajadores a punta de pistola.

Producto de estos hechos, los trabajadores continuaron con el plan de lucha sumando en sus demandas, el repudio al comportamiento de las patotas y la cartera laboral.

Luego de dos meses de conflicto, la empresa se comprometió a pagar el aumento, mejorar las condiciones de limpieza en las cabeceras, renovar las unidades, respetar las esperas y frecuencias de trabajo, y cambiar las tareas a ocho trabajadores que padecen problemas de salud.

En 2012, los reclamos por mejores condiciones de trabajo volvieron a iniciarse con motivo del despido de cuatro trabajadores que padecen enfermedades por las condiciones en las que desarrollan sus tareas. En esta ocasión, la comisión interna y los trabajadores realizaron un paro de actividades en reclamo de la reinstalación de los despedidos y denunciaron las condiciones de flexibilización laboral que opera en la empresa.

La medida también incluyó la permanencia de los trabajadores en una de las cabeceras de la línea, donde hubo intento de represión por parte de la policía bonaerense y la gendarmería.