



# Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

**VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL**  
**INFORME ANUAL 2010**



## 1. Introducción

El 20 de octubre de 2010 Mariano Ferreyra fue asesinado mientras participaba de una movilización sindical en reclamo por la reincorporación de trabajadores ferroviarios tercerizados, despedidos por la patronal meses atrás. Este asesinato constituyó el punto más grave de las violaciones a la libertad sindical relevadas a lo largo del año 2010.

El Informe sobre Violaciones a la Libertad Sindical 2010, elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina, sistematiza la información proveniente de 413 denuncias por violaciones a la libertad sindical que tuvieron lugar a lo largo del año, e intenta establecer patrones generales que permitan sortear el análisis de situaciones individuales. A su vez, constituye la continuidad de la tarea, iniciada en el año 2009, de relevar y sistematizar las denuncias por violaciones a la libertad sindical que tienen lugar en nuestro país.

Aún así, entendemos que los acontecimientos que rodearon el asesinato de Mariano Ferreyra permiten apreciar, llevadas al extremo, algunas de las principales tendencias de la reacción de la patronal y del Estado frente a la acción y organización sindical:

- En este conflicto se encuentran violaciones a las libertades públicas (un asesinato, agresiones y lesiones, amenazas) y discriminaciones antisindicales, en tanto el conflicto se había originado, entre otras causas, en el despido de trabajadores como consecuencia de su participación en actividades gremiales;
- Su promoción fue impulsada por trabajadores organizados al margen de la organización sindical, cuya dirección habría participado activamente en la represión del conflicto. Ello al punto de que, en la actualidad, los principales dirigentes nacionales de la Unión Ferroviaria (entre ellos su Secretario General y su Secretario de Administración) se encuentran procesados como instigadores del asesinato y las lesiones, y han sido detenidos con prisión preventiva;
- El reclamo de los trabajadores se vincula a las condiciones de trabajo resultantes de los procesos de tercerización y subcontratación, a partir de los cuales la patronal establece distinciones entre aquellos trabajadores que permanecen en el ámbito del principal (a quienes les aplica el convenio colectivo de trabajo y que, en términos generales, poseen mejores condiciones de trabajo) y quienes se convierten en “trabajadores de segunda”, desempeñándose en contratistas, falsas cooperativas de trabajo, o directamente al margen de toda tutela legal y/o colectiva.
- La participación del Estado habría oscilado entre no brindar las garantías necesarias para la movilización y ser partícipe de la represión, en tanto existen fuertes denuncias de que la policía habría, al menos, liberado la zona para posibilitar la



represión; a su vez, la propia autoridad administrativa del trabajo habría consentido, a lo largo del tiempo, la estrategia de tercerización impulsada por la patronal, y el fraude a la ley realizado a través de las falsas cooperativas de trabajo; finalmente, cabe destacar que el propio Estado es el titular de la explotación, cuya administración delega en un consorcio privado, por lo que las acciones antisindicales de este último son, en cierta medida, también imputables a aquél;

- Como consecuencia de ello, puede plantearse la existencia de una complicidad entre la patronal, la dirección sindical y el Estado para desactivar la organización y la acción colectiva de los trabajadores.

Este caso constituyó, en cierto sentido, una excepción, por cuanto en nuestro país los asesinatos de militantes, sindicales, políticos, sociales, por el hecho de organizarse y participar en acciones colectivas, no constituyen una práctica extendida, como sí puede verificarse en otros países latinoamericanos como Colombia, y en forma creciente en Honduras y Guatemala.

Sin embargo, al contrastar los elementos detallados con los principales hallazgos de este informe podemos apreciar ciertos patrones de continuidad.

En primer lugar, las dos categorías de derechos más afectadas por las violaciones a la libertad sindical que tienen lugar en nuestro país son las discriminaciones antisindicales y las violaciones a las libertades públicas. En particular, en este informe, al igual que en el año anterior, se destacan como principales violaciones a la libertad sindical los despidos antisindicales (121 denuncias), la represión de manifestaciones por parte de las fuerzas de seguridad estatal, y el hostigamiento patronal a los activistas sindicales (100 denuncias).

Por otra parte, el informe también resalta que casi la mitad de las violaciones a la libertad sindical (203 casos) se dirigieron contra trabajadores que no cuentan con ningún tipo de tutela especial por parte de la legislación sindical.

Finalmente, el informe también ilumina la intervención estatal como sujeto activo de las violaciones a la libertad sindical, ya sea en su carácter de empleador o en su carácter de poder público, en este último caso mayoritariamente a través de las fuerzas de seguridad.

Este hincapié en las violaciones a la libertad sindical en la práctica no debe hacer olvidar la persistencia de normas que han sido cuestionadas por distintos órganos jurisdiccionales como contrarias a la libertad sindical. En particular, diversos artículos de la ley de asociaciones sindicales han sido reprochados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en los fallos "ATE" y "Rossi") y por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (en particular la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones), por afectar derechos reconocidos en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical.



Desde el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina aspiramos a que este informe aporte elementos para conocer en profundidad las características de las violaciones a la libertad sindical, y poder enfrentarlas con más fuerza, más aún cuando ellas, se dirijan contra un trabajador o contra una organización sindical, afectan al conjunto de la clase obrera y sus posibilidades de lucha.

El enfrentamiento a las estrategias patronales y estatales contrarias a la organización y acción colectiva de los trabajadores debe ser, necesariamente, producto de la acción sindical. Las estrategias jurídicas forman parte de dicha acción, y en el año 2010 recibieron un fuerte respaldo por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que en el caso “Alvarez c. Cencosud s/amparo” declaró la nulidad del despido de los miembros fundadores de una organización sindical, aún cuando ellos no contaban con la tutela especial prevista por la ley de asociaciones sindicales. En el mismo sentido, la detención y posterior procesamiento de los principales acusados del asesinato de Mariano Ferreyra estarían señalando una resistencia social a la represión como forma de respuesta a la acción y organización colectiva.

Sin embargo, como señalamos en este informe, el Estado y los empleadores siguen incurriendo en numerosas violaciones a la libertad sindical, que necesariamente deberán ser enfrentadas por los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

## **2. Síntesis estadística**

- Durante el año 2010 hemos registrado 413 denuncias por violaciones a la libertad sindical en el total del país, de las cuales 8 corresponden a normas que, en sí mismas, son contrarias a la libertad sindical.
- El 35% de las denuncias corresponden a violaciones que afectan a derechos sindicales y libertades públicas, es decir, se trata de diferentes actos de violencia cometidos contra trabajadores, activistas y dirigentes con motivo de la realización de actividades sindicales. Dentro de ellas, el 68% refiere a atentados contra el derecho a la vida, la seguridad y la integridad física de la persona. En este sentido resultan significativas las detenciones arbitrarias, agresiones físicas y amenazas.
- Por su parte, los actos de discriminación y los actos de injerencia explican el 42% de las denuncias relevadas. Aquí se destacan principalmente los despidos discriminatorios por causa de actividad sindical (72% de este subgrupo).
- El 57% de las violaciones a la libertad sindical se producen en un contexto de conflictos abiertos con la patronal, con o sin huelga, mientras que el 31% de las violaciones realizan en el marco de procesos de organización de los trabajadores en



una asociación sindical.

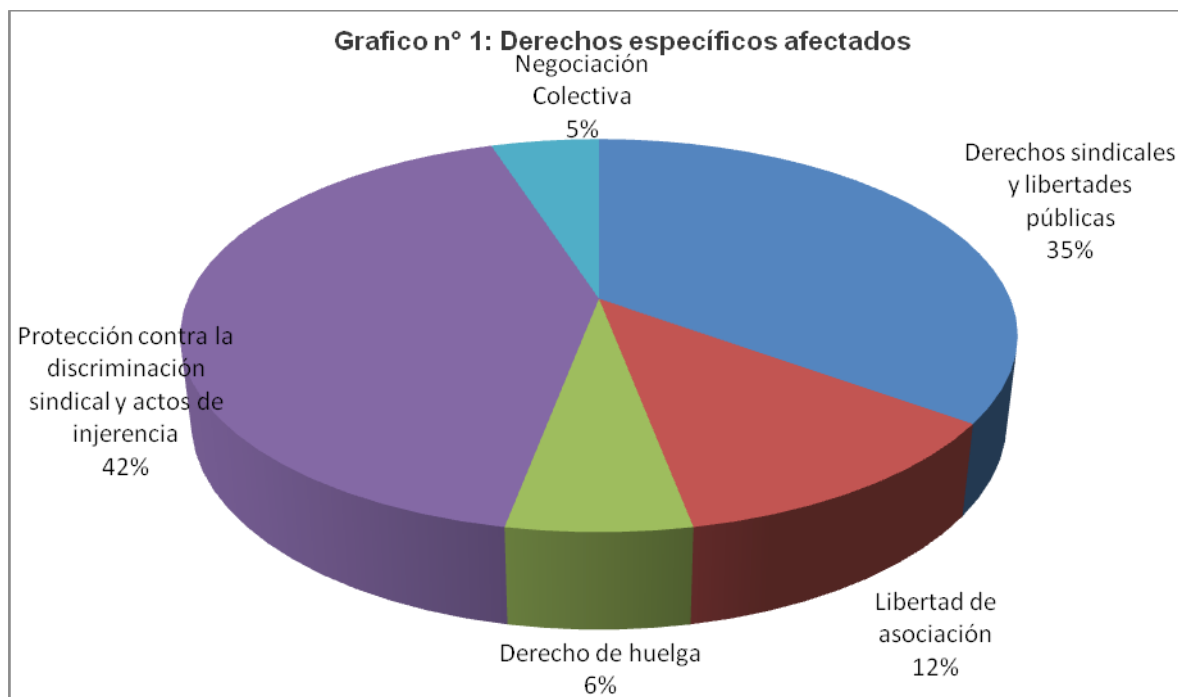
- El 68% de las denuncias por violaciones a la libertad sindical son dirigidas contra trabajadores que desarrollan su actividad gremial en organizaciones sindicales con personería gremial, mientras que el 32% afectan a trabajadores de asociaciones sindicales simplemente inscriptas, sindicatos en formación, o a colectivos en vías de institucionalización.
- El 73% (301 casos) de las denuncias por violaciones a la libertad sindical se dirigen a obstaculizar la organización de los trabajadores en los lugares de trabajo. Se trata de denuncias que involucran a delegados gremiales, comisiones internas, activistas gremiales y colectivos de trabajadores organizados o en proceso de organización. En este sentido, el 65% de dichas denuncias son realizadas por colectivos de trabajadores y activistas, y se refieren mayoritariamente a actos de discriminación antisindical.
- Respecto del sujeto que es denunciado por realizar acciones u omisiones contrarias a la libertad sindical, 59% de las denuncias se dirigen contra empresas de capital privado, mientras que el 34% son contra el Estado (20% en su carácter de empleador y 14% en su carácter de poder público) y en el 7% de los casos no se identifica el sujeto responsable.
- En el caso de las empresas de capital privado, la mayor cantidad de denuncias comprende a actos de discriminación sindical y actos de injerencia. Por el contrario, en los derechos mayoritariamente violados por el Estado son la libertad de asociación (cuando actúa en su carácter de poder público), y los derechos sindicales y las libertades públicas (cuando actúa en su carácter de empleador).

### **3. Presentación general**

A lo largo de 2010 relevamos 413 denuncias de violaciones a la libertad sindical en la práctica y 8 violaciones por disposiciones del derecho interno que fueron reconocidas como tales por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Estas violaciones consistieron, en primer lugar, en actos de discriminación antisindical o actos de injerencia, principalmente despidos discriminatorios de activistas y delegados (173 casos), seguidas por la afeción a los derechos sindicales y las libertades públicas (145 casos) producidas principalmente por la represión estatal de manifestaciones y el hostigamiento 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>1</sup> y a la libertad de asociación. Dentro de las denuncias relacionadas con la libertad de asociación (50 casos), una porción muy significativa refieren principalmente a las denuncias por dilaciones en los trámites de inscripción gremial por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación (ver gráfico n° 1)<sup>2</sup>.

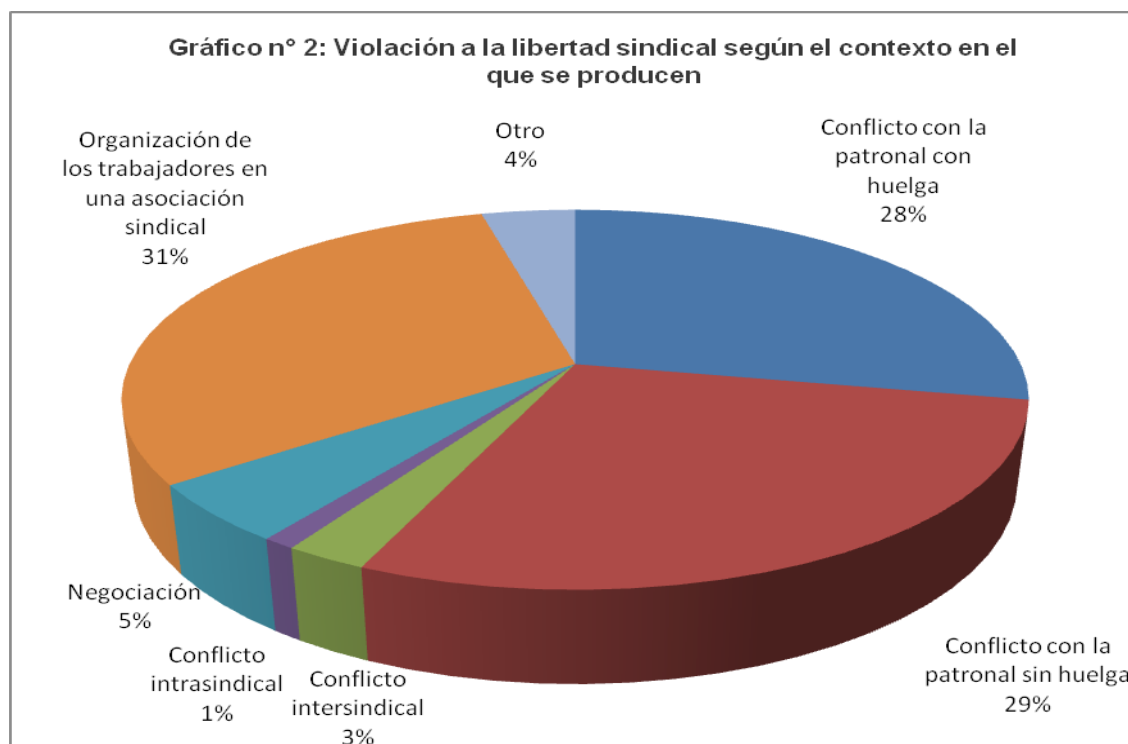


Estas violaciones a la libertad sindical se producen, mayoritariamente, en el marco de procesos organizativos (creación de sindicatos, elección de delegados, realización de asambleas, etc) o como respuestas de la patronal o del Estado a conflictos abiertos, incluyan o no el paro<sup>3</sup>. Estas tres dimensiones explican, en conjunto, casi el 80% de las violaciones a la libertad sindical relevadas en el 2010 (ver gráfico n° 2).

1 Hemos tomado la decisión metodológica de dividir la violación propiamente acontecida del contexto en el cual se realiza, por ello, si bien las violaciones directamente referidas al derecho de huelga son minoritarias, es destacable que un importante número de violaciones a la libertad sindical acontecen en contextos de huelga.

2 En nuestro país el derecho de asociación sindical se reconoce en la Constitución Nacional, donde se establece que las organizaciones sindicales deben cumplir con una "simple inscripción en un registro especial". El trámite de esta "simple inscripción" se realiza ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, quien debe resolverlo dentro de los 90 días. Sin embargo, la imposición de obstáculos y dilaciones por parte de la autoridad estatal resulta habitual, y en la mayoría de los casos los trámites de "simple inscripción" se prolongan por años, dificultando arbitrariamente el reconocimiento de las organizaciones sindicales.

3 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.



La amplia mayoría de las violaciones a la libertad sindical relevadas (320 casos) se dirigió contra instancias organizativas de los trabajadores en el plano de la empresa. Efectivamente, es allí, 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 es la individualización del activista gremial y un consecuente ataque particularizado.

Como consecuencia de ello, en la mitad de los casos relevados los afectados fueron activistas o trabajadores que no contaban con alguna tutela específica proveniente de la

<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 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 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.

legislación nacional. A su vez, en 87 ocasiones las violaciones a la libertad sindical se dirigieron contra delegados en los lugares de trabajo y miembros de comisiones internas. Finalmente, casi un tercio del total (120 casos) constituyeron afectaciones dirigidas específicamente contra la organización sindical (ver gráfico n° 3).

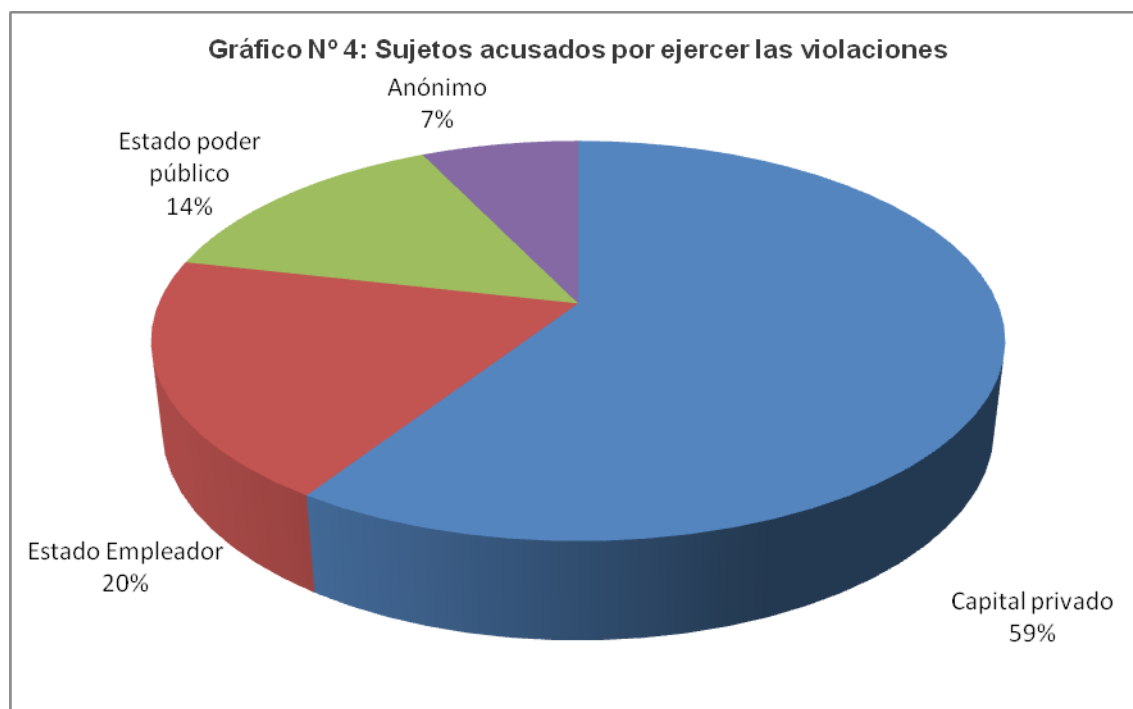


Aquí es importante resaltar que si bien focalizamos en el sujeto sobre el que directamente se ejerce la violación, consideramos a toda violación como una pérdida de derechos de la organización de los trabajadores en su conjunto. En efecto, independientemente de contra quién se efectúe, estos actos están 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.

En cuanto al tipo de organización contra la que se dirigen las violaciones a la libertad sindical, en el 68% del total se trata de organizaciones con pleno reconocimiento normativo (en nuestro país, sindicatos con personería gremial) y en el 32% del total de organizaciones con reconocimiento jurídico limitado (sindicatos simplemente inscriptos, y colectivos en vías de institucionalización).

Al focalizar la atención en el sujeto que comete la violación a la libertad sindical, podemos afirmar que la mayoría de ellas (244 casos) fueron cometidas por empleadores del sector privado (ver gráfico n° 4).



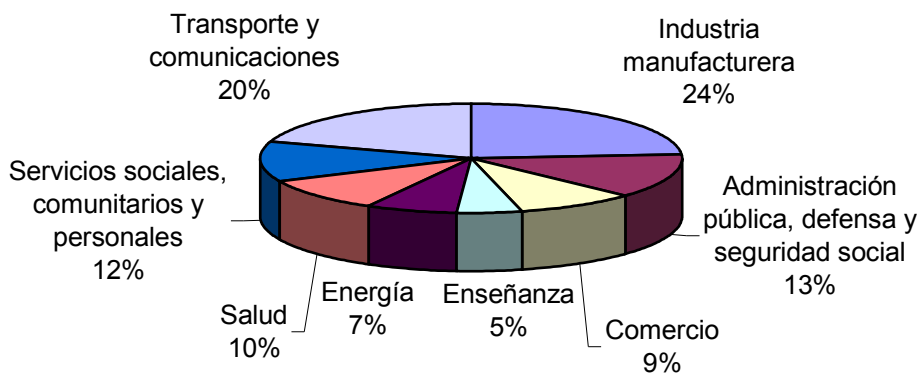


Por su parte, el Estado es responsable por violaciones a la libertad sindical, tanto en su rol de poder público (58 casos) como en su rol de empleador (87 casos).<sup>5</sup> Por otra parte, el Estado también resulta responsable por las violaciones a la libertad sindical provenientes del orden normativo, en tanto sostiene una legislación sindical que ha sido cuestionada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y 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.

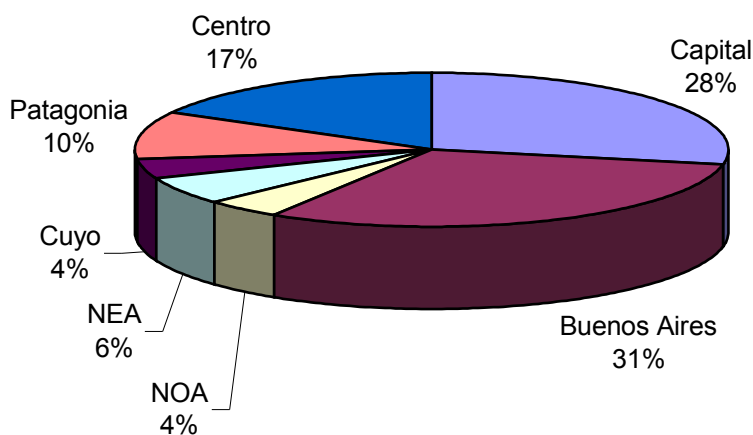
Finalmente, los gráficos n° 5 y 6 dan cuenta de la distribución de las denuncias por violaciones a la libertad sindical según la actividad económica de los trabajadores y las organizaciones sindicales afectadas, y la región donde ellas tienen lugar.

<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 o de las fuerzas de seguridad.

**Gráfico n° 5: Violaciones a la libertad sindical según el sector de la actividad económica**



**Gráfico n° 6: Violaciones a la libertad sindical según la región territorial**



#### 4. 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° 1). 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.

Los datos presentados a continuación no han variado significativamente respecto a 2009. En efecto, ambas dimensiones fueron las más denunciadas durante 2010 aunque con una variante. En el informe que presentamos el derecho más violado es el de protección contra la discriminación y los actos de injerencia (42%) mientras que en 2009 se ubicaba en segundo lugar, debajo de Derechos sindicales y libertades publicas (37,7%), con un 34,5%. La distribución de los porcentajes al interior de la dimensión se da igualmente, de modos similares para 2009 y 2010.

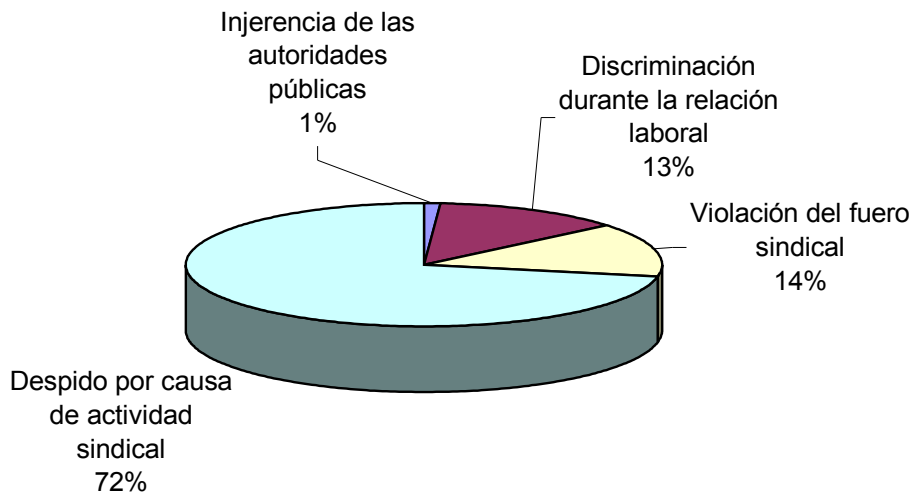
## 4.1 Discriminación y actos de injerencia

Las discriminaciones antisindicales y los actos de injerencia explican la mayor cantidad de violaciones a la libertad sindical. Dentro de este grupo, la amplia mayoría de las denuncias sobre estas violaciones se explica por despidos antisindicales (activistas, representantes de hecho, miembros fundadores), habiendo relevado durante 2010 un total de 121 casos. 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 (24 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 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.

**Gráfico n° 7: Protección contra la discriminación antisindical y actos de injerencia**



Resultan particularmente significativos los despidos contra representantes de sindicatos simplemente inscriptos, aún a pesar de las proyecciones que se desprenden del fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Rossi”, que extendió la tutela sindical a la totalidad de los representantes sindicales, sin perjuicio del tipo de reconocimiento que posea la asociación<sup>7</sup>. Entre estos casos se encuentran los despidos provocados por las empresas Carrefour y Jumbo contra cinco dirigentes y delegados del Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio (SEJC – CTA), el despido de siete trabajadores tareferos de la contratista Eladio Barreto de Montecarlo mientras reclamaban por el cumplimiento del acuerdo salarial, y los despidos decididos por EDESUR contra militantes y delegados de la Agrupación Sindical de Trabajadores del Transporte Automotor y Afines en el servicio Eléctrico (ASTTAASE - CTA). Respecto de estos últimos, la agrupación ASTTAASE denunció que en el mes de junio fueron 19 los trabajadores despedidos entre los que se encuentran miembros la dirección gremial.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> El fuero gremial previsto en la ley de asociaciones sindicales solo se aplica a los representantes de las organizaciones sindicales que cuentan con personería gremial. Esta distinción, que limita seriamente la capacidad de defensa jurídica de los representantes de las restantes organizaciones sindicales, fue cuestionada en reiteradas ocasiones por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo. En diciembre de 2009 la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró que esta limitación resultaba contraria a la Constitución Nacional y a los convenios de la OIT sobre libertad sindical, por lo que extendió dicha protección a la totalidad de los representantes sindicales. A su vez, en diciembre de 2010 el máximo tribunal de la nación extendió la protección contra el despido decidido como consecuencia de la actividad sindical. En el caso “Alvarez c. Cencosud” estableció que corresponde declarar la nulidad del despido contra los miembros fundadores de un sindicato, aún a pesar de estar pendiente el trámite de inscripción gremial.

<sup>8</sup> Cabe destacar que en el transcurso del año se han dictado numerosas sentencias, tanto de fondo como medidas cautelares, que ordenaron la reinstalación de trabajadores y activistas que habían sido despedidos por su actividad sindical y que no contaban con la tutela especial prevista en la ley 23.551. Entre ellas se encuentran: “Abelenda Guillermo Andrés c. CEMIC”, CNAT Sala III; “Largel, Daniel Arturo y otros c. El Rápido Argentino S.A.”,



En cuanto a las violaciones al fuero gremial de asociaciones con personería gremial, se encuentran los despidos de los delegados de las empresas El Timón, Puerto San Martín, Agrest, Camuzzi, (Industria del pescado, Industria textil y Energía respectivamente) Aerolíneas Argentinas y de los delegados de ATE en GCBA, el Teatro Colón, y la provincia de Santa Fe.

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. Como ejemplos de despidos múltiples pueden citarse el despido de 100 trabajadores durante el mes de junio en la Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia (UGOFE), en el marco de un plan de lucha por lograr la efectivización, y el despido de 75 trabajadores en la empresa Techint, en el marco de un conflicto colectivo, entre quienes se encontraba un candidato a delegado de una lista opositora a la conducción del gremio. El despido múltiple es una práctica que ya habíamos detectado en el informe del año pasado. En este sentido podemos decir que es una tendencia que se mantiene.

## 4.2 Derechos sindicales y libertades públicas

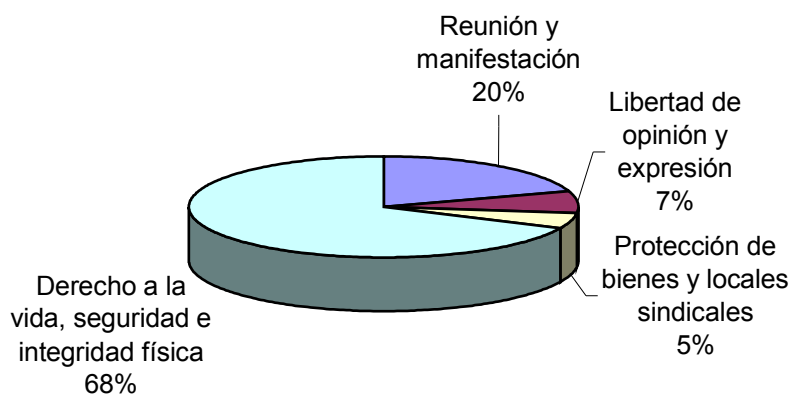
Las denuncias sobre violaciones referidas a los derechos sindicales y las libertades públicas representan el 35% del total relevado. Dentro de este grupo encontramos una presencia mayoritaria de violaciones al derecho a la vida, la seguridad y la integridad física (100 casos), principalmente debidas 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>.

---

CNAT Sala VII; "Romero, Alejandro Daniel c. Transporte Larrazabal C.I.S.A" Juzgado Nacional del Trabajo n° 23; "González, Gerardo Esteban c. Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones de Entretenimiento S.A U.T.E", CNAT Sala X; "Buonfiglio Carlos Eduardo c. Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones de Entretenimiento S.A U.T.E", Juzgado Nacional del Trabajo n° 66; "Espinosa Raúl Marcos c. Fate S.A.", CNAT Sala IX. Finalmente, en el mes de diciembre la Corte Suprema de Justicia de la Nación ratificó esta jurisprudencia en el caso "Alvarez c. Cencosud".

<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.

**Gráfico n° 8: Violación a los derechos sindicales y libertades públicas**



Dentro de los casos relevados, por la duración del conflicto y la gravedad de la violación, se destaca el proceso en el cual, en el marco del conflicto que los trabajadores tercerizados mantuvieron durante meses con la UGOFE, que administra el Ferrocarril Roca, un grupo armado perteneciente a la Unión Ferroviaria atacó a trabajadores que estaban manifestándose, hiriendo mortalmente a Mariano Ferreyra y de gravedad a otros dos manifestantes.

En cuanto a las **agresiones físicas**, podemos citar la denuncia penal presentada por la Asociación de Prensa de Santa Fe contra el propietario del Diario Castellanos por las lesiones y amenazas dirigidas contra dirigentes del gremio que participaban de una inspección laboral en la empresa; la detención arbitraria e incomunicación de una activista de Laboulaye en el marco del conflicto que la Federación de Trabajadores de la Energía de la Republica Argentina (FETERA-CTA) lleva adelante con la firma desde noviembre, donde también se han registrado despidos antisindicales; las agresiones físicas sufridas por tres delegados de la empresa Telecentro por parte de personal de la misma en el marco de una medida cuyo objetivo era difundir las estrategias tercerizadoras de la firma; y la detención arbitraria del dirigente de ATE Santa Cruz, Luis Guineo acusado de coacción agravada debido a su participación en un conflicto gremial.

En relación a las violaciones relacionadas con el derecho a la **reunión y manifestación**, se trata mayoritariamente de la dispersión violenta de manifestaciones, y restricciones al derecho de reunión. Entre las primeras, cabe destacar la denuncia presentada durante el mes de abril por los trabajadores de la curtiembre Curtasa en la localidad de Luján contra la policía provincial por su intervención en la manifestación realizada frente a la municipalidad, donde 7 trabajadores fueron arrestados y 2 heridos. En el segundo caso, se encuentra la denuncia presentada en marzo por los delegados de IBM y el CEPETEL ante el Ministerio



de Trabajo de la Nación por la conducta antisindical de la empresa, quien envió un correo intimidatorio para impedir la realización de asambleas de los trabajadores, amenazando con aplicar represalias a quienes concurren a dicha reunión. Por otro lado, en el marco de un conflicto con la empresa Wal-Mart debido a despidos discriminatorios, los trabajadores sufrieron de la intervención violenta de la policía provincial en sus asambleas y reuniones.

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 n° 3 y cuadro n° 1). En tal sentido, la mayoría de las denuncias refieren a activistas y trabajadores (53% del total), y quienes cometen dichas violaciones son, principalmente, empleadores del sector privado (52% del total).

**Cuadro n° 1: Violaciones a las libertades públicas según el sujeto afectado directamente por la violación y el sujeto que ejerce la violación**

Sujeto contra quien se ejerce la violación	Total	%	Sujeto que ejerce la violación	Total	%
Activistas y Trabajadores	74	53%	Capital privado	73	52%
Comisión interna	34	24,5%	Estado empleador	29	21%
Sindicato	32	22,5%	Estado como poder público	15	11%
Total	140	100%	Anónimo	23	16%
			Total	140	100%

## 5. 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.

A su vez, dentro del primer grupo hemos organizado la información disponible en dos grandes apartados: el primero de ellos, en función del alcance del reconocimiento de la organización de los trabajadores, distinguiendo entre organizaciones sindicales con pleno



reconocimiento jurídico o reconocimiento jurídico limitado<sup>10</sup>; el segundo apartado focalizará el análisis en las violaciones a la libertad sindical que se producen en los lugares de trabajo.

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

El 68% 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 32% 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 relación al informe 2009, estas variables no han experimentado una modificación significativa, ya que las denuncias de violaciones en perjuicio de organizaciones con pleno reconocimiento jurídico se sitúan en torno al 71%, mientras que las violaciones contra organizaciones sindicales con reconocimiento jurídico limitado rondan el 29%.

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

---

<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 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.





**Cuadro n° 2: Distribución del tipo de violaciones a los derechos de libertad sindical según el reconocimiento de las organizaciones contra quienes se ejerce**

	Organizaciones con pleno reconocimiento	Organizaciones con reconocimiento limitado	Total
<b>Derechos sindicales y libertades públicas</b>	38%	28%	35%
<b>Libertad de Asociación</b>	8%	25%	12%
<b>Derecho a Huelga</b>	6%	3%	6%
<b>Protección contra la discriminación y actos de injerencia</b>	41%	43%	42%
<b>Negociación Colectiva</b>	7%	1%	5%
<b>Total</b>	100%	100%	100%

Resulta significativo que la distinción entre organizaciones con pleno reconocimiento y con reconocimiento limitado no ofrezca mayores diferencias en relación a los derechos afectados.

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 38% de los casos; y la protección contra la discriminación y actos de injerencia con un 41%. Para el caso de las organizaciones con reconocimiento jurídico limitado, la violación de los derechos sindicales y libertades públicas se ubica en el 28% mientras que la protección contra la discriminación actos de injerencia se encuentra en el 43%<sup>11</sup>.

Tal y como es de esperar, si bien este último grupo observa violados los mismos derechos que las organizaciones con pleno reconocimiento, encuentran una fuerte concentración de violaciones (25%) que afectan los derechos de asociación.

En el caso de las nuevas organizaciones sindicales, el patrón de vulnerabilidad al que se encuentran sometidas se observa con claridad; mientras que el Ministerio de Trabajo dilata

<sup>11</sup> 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 Agrupación Sindical de Trabajadores del Transporte Automotor y Afines en el servicio Eléctrico (ASTTAASE); el Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio (SEJC); y la Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA).



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 pleno reconocimiento</b>	<b>Organizaciones con reconocimiento limitado</b>
<b>Transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>	<b>20%</b>	<b>23%</b>
<b>Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria</b>	<b>16%</b>	<b>6,5%</b>
<b>Industria Manufacturera</b>	<b>30%</b>	<b>14%</b>
<b>Comercio</b>	<b>7%</b>	<b>11%</b>
<b>Energía</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>
<b>Enseñanza</b>	<b>5%</b>	<b>2,50%</b>
<b>Salud</b>	<b>6%</b>	<b>21%</b>
<b>Servicios sociales, comunitarios y personales</b>	<b>9%</b>	<b>16%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

En el cuadro precedente puede observarse la distribución porcentual del tipo de reconocimiento de las organizaciones sindicales en función del sector al que pertenecen. Esta distribución excede a las violaciones propiamente dichas y contiene varias de las características sectoriales y las formas organizativas que los trabajadores encontraron más adecuadas a cada una.

En el caso de la industria manufacturera el mayor porcentaje de violaciones se dirige contra trabajadores que desarrollan su acción sindical en el marco de organizaciones con pleno reconocimiento, y ello se debe, en parte, a que en 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 empresa Stani, que hicieron pública la injerencia de la patronal en las elecciones de la comisión interna, acusando a la plana gerencial de favorecer mediante diferentes mecanismos a las listas alineadas con la conducción del gremio.

Diferente es la explicación de los bajos porcentajes de violaciones contra organizaciones con reconocimiento limitado en la administración pública. Esto último obedece a las propias características del sistema normativo argentino que permite la pluralidad sindical en el Estado, por lo que casi todas las organizaciones sindicales cuentan con pleno reconocimiento. Se encuentran aquí numerosas denuncias presentadas por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) contra el Estado por los despidos, amenazas, aprietes, persecuciones, restricciones a reuniones en los lugares de trabajo.

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.

Finalmente, el caso de salud se debe principalmente a la reacción de la patronal frente a los conflictos llevados adelante por el Sindicato de la Salud, una nueva organización gremial con reconocimiento limitado que vio dificultada su acción sindical debido a múltiples violaciones por parte de la patronal y el Estado, y a pesar de ello ha tenido una fuerte presencia en los conflictos desarrollados en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

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

En 2010 hemos relevado un total de 301 violaciones a la libertad sindical dirigidas directamente contra delegados gremiales (con pleno reconocimiento o de hecho)<sup>12</sup>, comisiones internas, activistas gremiales y trabajadores organizados o en proceso de organización.

Estas violaciones a la libertad sindical afectan principalmente a trabajadores y activistas (203 casos), seguidos por delegados gremiales y miembros de comisiones internas (98 casos), y dan cuenta de la necesidad de los empleadores de limitar procesos organizativos

<sup>12</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.



existentes.

#### **Cuadro 4: Sujeto pasivo en violaciones a la libertad sindical contra la organización sindical en la empresa**

Trabajadores	65%
Delegados y miembros de las comisiones internas	27,5%
Otros dirigentes sindicales	7,5%
Total	100%

El 65% de denuncias sobre violaciones a trabajadores sin fuero gremial, da cuenta de los límites de la protección normativa para con los trabajadores y activistas gremiales. Esto significa en la práctica, que la empresa puede y efectivamente está realizando sanciones con el fin de desarticular las organizaciones obreras. Debido a las características de nuestro ordenamiento jurídico, este tipo de violaciones no posee para los empleadores consecuencias inmediatas, más allá de la obligación de pagar una indemnización por despido. La inexistencia de herramientas normativas idóneas para prevenir este tipo de prácticas constituye una de las principales deficiencias del sistema en Argentina<sup>13</sup>.

Este análisis se refuerza al considerar el tipo de violación a la libertad sindical dirigida contra estos trabajadores. En efecto, las denuncias en este ámbito refieren en primer lugar a la discriminación antisindical y actos de injerencia (48%), seguidas por la afectación de derechos sindicales y libertades públicas (38%) y el derecho a huelga (7%).

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

En cuanto a los sujetos que realizan las violaciones a la libertad sindical, podemos destacar que el 59% del total de las denuncias se dirigen contra empleadores del sector privado, mientras que el Estado, en su rol de empleador, es responsable del 20% de los casos, y en su papel de poder público explica el 14% del total. Es de destacar que en el periodo analizado un 7% de las denuncias por violación a la libertad sindical son realizadas por sujetos anónimos generalmente contratados por las patronales o los propios sindicatos para

<sup>13</sup> En la actualidad, existe un sector de la doctrina laboral que en el caso de los despidos contra trabajadores, activistas o delegados de hecho originados en el ejercicio de alguna actividad sindical considera que el despido debe ser considerado nulo y que el trabajador tiene el derecho de ser reinstalado en su lugar de trabajo. A finales de 2010 este criterio fue hecho suyo por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "Alvarez y otros c. Cencosud".



amedrentar a los activistas gremiales.

Estos datos ofrecen alguna variación con respecto al año anterior que requiere ser tenida en cuenta. Hay en este informe un aumento significativo de las violaciones provenientes de empleadores del sector privado (en 2009 se situaba en un 44%) y hay una fuerte disminución en las denuncias del Estado en su papel de poder público (en 2009 se situaba en un 25%). Por su parte, las violaciones realizadas por el Estado en tanto empleador se han mantenido constantes en los dos periodos analizados.

El cuadro n° 5 nos permite apreciar la distribución de los derechos afectados según el sujeto que ejerce la violación a la libertad sindical.

**Cuadro n° 5: Derechos afectados según el sujeto que ejerce la violación**

	<b>Derechos sindicales y libertades publicas</b>	<b>Libertad de Asociación</b>	<b>Derecho a Huelga</b>	<b>Protección contra la discriminación y actos de injerencia</b>	<b>Negociación Colectiva</b>	<b>Total</b>
<b>Estado como poder público</b>	26%	51%	17%	4%	2%	100%
<b>Estado como empleador</b>	37,5%	2,5%	12%	35%	13%	100%
<b>Capital privado</b>	30%	8%	2%	56%	4%	100%

En cuanto al tipo de violaciones cometidas por el Estado en tanto poder público, las dos violaciones más denunciadas han sido la vulneración de derechos de libertad de asociación (51%) y violaciones a los derechos sindicales y las libertades públicas (26%). En el primer caso responden principalmente a la negativa o dilación en el otorgamiento del reconocimiento a nuevas organizaciones sindicales. En el segundo caso responde en términos generales a la represión del conflicto mediante la policía nacional o provincial.

En relación al Estado como empleador, la mayor cantidad de denuncias afecta los derechos sindicales y libertades públicas (37,5%), seguida por discriminación sindical y actos de injerencia (35%). La mayor cantidad de denuncias contra el Estado responden a la acción de los gobiernos provinciales, seguidos por los estados municipales, con menor incidencia del



Estado Nacional. Entre estos casos podemos destacar las denuncias presentadas en la Ciudad de Buenos Aires, donde el gobierno local desconoce la tutela sindical de los delegados de la Asociación de Trabajadores del Estado, y las denuncias presentadas contra el gobierno de la provincia de Neuquen, que desconoció el derecho de huelga de los docentes, declarando la ilegalidad de la huelga y contratando trabajadores en sustitución de los huelguistas.

Por su parte, el sector privado es acusado mayoritariamente de ejercer actos de discriminación antisindical (56%), tratándose principalmente de despidos antisindicales o en el marco de conflictos colectivos. En segundo lugar, aparece la violación de derechos sindicales y libertades públicas (30%), seguida por otros obstáculos a la libertad de asociación (8%). Entre estos últimos los principales casos remiten a obstaculización de la actividad sindical en la empresa (realización de asambleas o difusión de información).

Al desagregar las violaciones denunciadas en el sector privado según actividad económica se observa la preponderancia de los servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones y la industria manufacturera.



En la industria manufacturera fueron denunciadas por violaciones a la libertad sindical, entre otros, la editorial Colihue, por el despido de los trabajadores y delegados que participaron de la huelga impulsada por la comisión interna; la empresa Finning CAT por haber despedido a dos trabajadores luego de participar en una asamblea en el lugar de trabajo; la automotriz Peugeot acusada de despedir a los trabajadores que realizan actividades gremial o participan de las medidas organizadas por el gremio y/o la comisión interna; y Papel Prensa por la persecución y hostigamiento a los delegados de los trabajadores.

Respecto a los servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones, nos referiremos aquí a las denuncias por violaciones a la libertad sindical dirigidas contra medios de



comunicación y productoras audiovisuales, tales como Cris Morena Group; Crónica y Telefe. En el primer caso, se trata del impedimento dispuesto por la productora para que miembros de la Asociación de Actores de la Argentina (AAA – CTA) realicen inspecciones en el lugar de trabajo. Con una política similar, en el segundo caso la empresa impidió el ingreso de representantes de la Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires (UTPBA - CTA) al establecimiento mediante la presencia de patotas. Otro caso fue denunciado por el Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba (Cispren) en el cual se detallan maniobras dilatorias de la empresa TELEFE durante la negociación colectiva con el gremio.

Finalmente y ya hacia finales de año, se intensificó el conflicto de los trabajadores tercerizados de UGOFE. En este marco, la patronal despidió a los activistas y desplegó sobre los que mantuvieron los puestos diferentes mecanismos de hostigamiento y persecución.

## **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 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.

Ello ha conducido a que, en el pasado mes de febrero de 2011 la Comisión de Expertos de la OIT nuevamente haya reiterado las observaciones que año tras año viene formulando. En el mismo sentido, en el mes de marzo de 2010 estas observaciones fueron asumidas como propias por el Comité de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, quien expresó que el Estado argentino tiene la obligación de “tomar medidas encaminadas a garantizar la aplicación en el país de los estándares internacionales en materia de libertad sindical, incluido el artículo 22 del Pacto, y evitar toda discriminación en la materia”.

## **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 describimos cuatro casos que, debido a su extensión en el tiempo y a la violación de múltiples derechos de la libertad sindical, permiten apreciar cómo operan cada una de las violaciones referidas en los apartados anteriores.





- **Trabajadores de la empresa Felfort**

El conflicto en la empresa Felfort se enmarca dentro de una oleada de conflictividad en la industria de la alimentación, iniciada en 2009 en la empresa Kraft, y profundizada en el primer semestre de 2010 (afectando entre otras a las empresas ARCOR y Stani). En este caso los reclamos fueron impulsados por la comisión interna, con un fuerte apoyo de distintas organizaciones sociales y estudiantiles, y con el tibio apoyo del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (STIA).

El aumento de los conflictos en la actividad, tuvo su correlato en las violaciones a la libertad sindical registradas. En el primer semestre de 2010 el 37% de las violaciones relevadas en la industria manufacturera corresponden a denuncias dirigidas contra empresas de la alimentación. La principal violación que se registra es el despido antisindical, siendo 427 los despidos efectuados en la actividad, asimismo se encuentran numerosos casos de amenazas y agresiones físicas contra delegados y activistas.

En relación al caso de la alimenticia Felfort, las precarias condiciones de trabajo, y la contratación fraudulenta, fueron el detonante para que el 2009 los trabajadores y la comisión interna denuncien públicamente los abusos a los que se veían sometidos.

Las primeras denuncias se registran en diciembre de 2009, cuando los trabajadores dieron a conocer que alrededor de la mitad del personal de planta se encontraba contratado mediante contratos por temporada, habiendo trabajadores cuya antigüedad era de más de 7 años. Esta modalidad de contratación es un mecanismo de disciplinamiento que permite a la empresa difundir el miedo de los trabajadores a perder sus puestos de trabajo.

En marzo de 2010, los trabajadores realizaron un paro de 14 hs y un escrache en las puertas de la empresa en reclamo de un aumento salarial y denunciando las políticas antisindicales de la empresa. La instalación del conflicto en medios de comunicación fue inmediata, como también el endurecimiento de las estrategias patronales al interior de planta impidiendo la circulación, reunión y asambleas de trabajadores, instalando cámaras para controlar e impedir la actividad sindical y amenazando a los trabajadores para que no participen de las medidas de fuerza.

Producto de la mediatización del conflicto, el Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria. Luego de varias jornadas de negociación, los trabajadores junto a la asociación sindical consiguieron parte de sus demandas salariales y la regularización de una parte del personal contratado por agencia.

Pese a la negociación, la empresa no cesó su política persecutoria y en junio se efectuaron 14 despidos de trabajadores contratados que participaron a las medidas de fuerza. De esta forma, los trabajadores que ejercieron el derecho a huelga, reconocido en nuestro país por



normas nacionales e internacionales con jerarquía constitucional y supralegal, experimentaron represalias como consecuencia de su participación en actividades sindicales.

- **Trabajadores del Casino Crown**

Durante el primer semestre de 2010, se registran 10 denuncias dirigidas contra empresas de juegos de azar y apuestas ocurridas en el Casino Flotante, Bingo Quilmes y Casino Crown. Si bien no es una cantidad significativa en relación a las denuncias en otras actividades, la particularidad de estos casos se debe a las regularidades que presentan. Una de estas es la imposición de la afiliación a una determinada asociación sindical con personería gremial por parte de la empresa, pese a la decisión de los trabajadores a afiliarse a otro gremio.

Otra regularidad de estos casos es que las empresas tienen una política antisindical consistente en perseguir, amenazar y agredir verbal y físicamente a los activistas. Por último, es válido destacar que en general en las manifestaciones por los abusos de la patronal, interviene personal de la policía federal o provincial actuando como brazo represor de la propia empresa.

En el primer semestre de 2010 se registran cuatro denuncias por violaciones a la libertad sindical dirigidas contra el Casino Crown de la ciudad de Cipolletti y la policía provincial de Río Negro. Allí se sostuvo que la empresa desconoce a la asociación sindical, impide la libre afiliación de los trabajadores y afilia compulsivamente a los trabajadores a un sindicato que representa a los trabajadores a otro sindicato (representante de los trabajadores del espectáculo público). A raíz de estas violaciones, y las denuncias presentadas por el Sindicato que nuclea a los trabajadores del casino (SECNER), la empresa aplicó suspensiones a los afiliados.

En este caso, la patronal se encuentra violando el derecho de libertad de afiliación y no injerencia, reconocido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en convenio 87 de la OIT.

El gremio intensificó su reclamo realizando una manifestación en las oficinas de la empresa. En respuesta a la medida, la policía provincial, en complicidad con la empresa, reprimió brutalmente a los trabajadores que se ejercían su derecho a manifestarse.

- **Trabajadores de EDESUR**

La actividad de la energía registra el 5% de las violaciones a la libertad sindical relevadas en el primer semestre de 2010.



Debido a la particularidad de la actividad, las empresas denunciadas son en su totalidad grandes firmas de capitales privados nacionales y extranjeros. Respecto al tipo de violación, el 70% se trata de despidos antisindicales contra dirigentes y delegados sindicales de asociaciones sindicales con reconocimiento limitado, despido de delegados con fuero gremial, y discriminaciones durante la relación laboral.

En el caso de la empresa EDUSUR, el conflicto se inicia durante el 2009 cuando los trabajadores terciarizados de forma fraudulenta en una cooperativa de trabajo comienzan a organizarse, reclamando la regularización en EDUSUR, ya que algunos de ellos contaban con una antigüedad de entre 3 a 14 años, siempre a través de una falsa cooperativa como intermediaria.

Como consecuencia de este proceso, los trabajadores contratados se organizaron en la Agrupación Sindical de Trabajadores del Transporte Automotor y Afines en el servicio Eléctrico (ASTTASE) afiliada a la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina (FeTERA-CTA). Tiempo después de su fundación y designación de miembros de la comisión directiva, los trabajadores promovieron la elección de delegados en los lugares de trabajo.

A partir de allí la empresa no sólo se negó a reconocer sus reclamos y representación sino que también aplicó despidos contra activistas. En particular, durante el mes de marzo la empresa despidió a un delegado de la agrupación y en junio a 19 trabajadores más, entre quienes se encontraban todos los miembros la comisión directiva de ASTASSE y activistas de la agrupación.

- **Trabajadores municipales de Miramar**

El conflicto en la ciudad de Miramar en la provincia de Buenos Aires, se enmarca dentro del 16% de violaciones a la libertad sindical registradas en la administración pública, en su gran mayoría denunciadas por la Asociación de Trabajadores del Estado.

En el caso de los trabajadores municipales de Miramar, durante mayo y junio de 2010 ATE denunció en distintos medios de comunicación las sucesivas restricciones a los derechos laborales que ejerce la Municipalidad desde hace más de dos años hacia todos los trabajadores, y en particular hacia los miembros del sindicato.

Estas denuncias refieren a situaciones de precariedad laboral y a amenazas, persecuciones y hostigamientos, originados en la decisión de los trabajadores de afiliarse a ATE, llegando a perseguir a los afiliados hasta sus domicilios.



Esta política antisindical también operó contra los afiliados del gremio en el Hospital Municipal, donde los directivos impidieron la distribución de volantes y profirieron graves amenazas contra los trabajadores por su acción sindical.

Finalmente, la Municipalidad de Miramar también fue denunciada por negarse a reconocer la representatividad de ATE, y a realizar la retención de las cuotas de afiliación.

- **Trabajadores tercerizados del ferrocarril Roca**

Uno de los principales conflictos que afrontaron los trabajadores a lo largo de todo el segundo semestre del año fue el acontecido en torno al plan de lucha de los trabajadores ferroviarios tercerizados de la línea Roca con motivo del reclamo por ser reconocidos por la empresa (UGOFE) como trabajadores directos. Las medidas de lucha contaron con diferentes estrategias violatorias por parte de las patronales y el gobierno entre las que se destacan la represión y obstaculización de la manifestación, el despido discriminatorio y el asesinato de activistas a manos de la patota sindical.

La tercerización ha sido una estrategia sistemática por parte de muchas grandes empresas para desprenderse de procesos de producción que por la escala u otras características no resultaban en ganancias. No obstante este proceso funcionó también como un gran fregmentador de colectivos de trabajadores, tercerizando tareas que se mantenían en planta. La tercerización implicaba contratar a otra empresa que se hacía cargo de esa porción del proceso productivo. Se fragmentaba a los trabajadores en cuanto a identidad pero también en cuanto a las condiciones objetivas en que venden su fuerza de trabajo.

En este caso la UGOFE (Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia) fue creada por el Decreto 789/2004 del Poder Ejecutivo Nacional, y la Resolución 408/2004 de la Secretaría de Transporte con el objetivo de operar a cuenta y orden del Estado, a partir de enero de 2005, los servicios ferroviarios urbanos de la Línea San Martín. A esta empresa, que se encuentra conformada por Ferrovías, Metrovías y Trenes de Buenos Aires, el Poder Ejecutivo le ha confiado el manejo, desde julio de 2007, de las Líneas General Roca y Belgrano Sur (Decretos 591/2007 y 592/2007).

El conflicto, que comenzó en julio de 2010 debido al reclamo de 1500 trabajadores de ser reconocidos como trabajadores de la “empresa madre”, transitó por varios momentos y fue enfrentado por la patronal y el Estado por medio de diferentes violaciones a la libertad sindical. Entre las más relevantes por su gravedad y el poder disciplinador para con el resto de los trabajadores fueron: el asesinato por parte de la patota sindical del activista Mariano Ferreyra (en la balacera que envistió a los manifestantes también fueron heridos de gravedad dos trabajadores de la tercerizada); y los despidos masivos (más de 100



trabajadores) de los activistas por parte de la patronal como medidas para desactivar el conflicto.

Al momento de cerrar este informe, el 1 de enero de 2011, el conflicto permanecía abierto y los trabajadores continuaban realizando diferentes medidas de acción directa contra la empresa y contra las autoridades administrativas del Estado.

- **Trabajadores de Peugeot**

A lo largo del año, se mantuvieron importantes conflictos en el sector automotor. Efectivamente, los despidos masivos en la autopartista Peugeot tienen su antecedente cercano en los 2000 trabajadores despedidos en la planta de la localidad de Palomar durante el año 2008-2009. Durante el mismo año no sólo la empresa francesa desvinculó masivamente a sus trabajadores sino que el fenómeno se enmarca en una oleada de despidos general en toda la rama.

Ejemplo de ello son los trabajadores despedidos en las empresas Dana; Mahle; Fate y Bosch. Otra característica común entre las empresas es la tercerización del personal y la persecución de los trabajadores que desarrollan una actividad gremial o participan de medidas de fuerza.

Durante el 2010, Peugeot aplica nuevos despidos a los trabajadores tercerizados que empiezan a organizarse en defensa de sus derechos, denunciando las condiciones precarias en las que realizan sus tareas y exigiendo la incorporación como trabajadores de Peugeot y la consecuente aplicación del convenio colectivo de trabajo de la firma.

En respuesta a los despidos, durante el mes de julio, los trabajadores realizan movilizaciones exigiendo la reinstalación. A este movimiento se suman organizaciones sociales, de derechos humanos, comisiones internas, organizaciones sindicales y centros de estudiantes.

Asimismo se emiten comunicados de prensa difundidos en medios alternativos donde los despedidos manifiestan las condiciones de trabajo precarias y persecuciones que ejerce Peugeot dentro de la empresa.