

Dos conflictos paradigmáticos. Por Horacio Meguira, Julio Hikkilo y Osvaldo López¹.

Los conflictos de los fileteadores del pescado en Mar del Plata y de los trabajadores textiles en Tierra del Fuego, nos hacen reflexionar sobre la modificación de conductas de sectores que, al momento, carecen de plena tutela, y por ende tienen dificultades adicionales para intentar la resolución de los conflictos.

Haremos aquí algunas reflexiones, para luego sí efectuar investigaciones más a fondo que permitan establecer algunas pautas sobre la caracterización del conflicto en los trabajadores precarizados.

1. Los fileteros de Mar del Plata

Los fileteros del pescado desde la década del '90 son sometidos a una modalidad de trabajo que es consecuencia directa de la tercerización de las empresas contratistas de los frigoríficos que comercializan el pescado ya faenado y enlatado a gran escala.

Su trabajo se desarrolla en las mal llamadas cooperativas, que no son más que contratistas individuales que, por intermedio de dicha figura, eluden la relación de dependencia, generando un modo de sobre-explotación y trabajo no registrado que ha convertido a la actividad en una verdadera patología social.

Desde jornadas de trabajo de 12 hs hasta la temporalidad, desde el destajo hasta la insalubridad, el pescado se filetea en talleres clandestinos o semi-clandestinos en condiciones infra-humanas que recuerdan las secuencias de la primera revolución industrial.

La ley de cooperativas impide la sindicalización expresamente, por entender que el vínculo es social, y que dicho impedimento preserva el animus-societatis. La relación no puede ser encuadrada como dependencia, ya que se trata de un socio que comparte riesgos y beneficios con los demás cooperantes.

El fraude se consuma por intermedio de licencias o permisos precarios de la autoridad de aplicación, a personas vinculadas con las empresas contratantes, que son quienes convocan estacionalmente la mano de obra, cada vez que se requiere, de acuerdo a los volúmenes de pesca, y a su vez son los que de hecho ejercen el poder de dirección.

¹ Integrantes de las asesorías jurídicas de CTA Nacional, CTA Mar del Plata y CTA Tierra del Fuego respectivamente.

Estas falsas cooperativas no sólo sirven para eludir las contribuciones a la seguridad social. También son útiles ante el fisco para evadir cargas impositivas, convirtiéndolas en verdaderos “paraísos interiores” que tienen ventajas tales como: mano de obra barata, insignificancia de otros costos laborales, elusión por insolvencia de los riesgos de explotación, carencia de responsabilidad por accidentes en tareas que pueden calificarse como de alto riesgo; y a su vez trabajan para empresas registradas de origen multinacional, que se benefician con los insignificantes costos de la mano de obra.

El colectivo de trabajadores es variable y de acuerdo a las necesidades de la demanda. Pero cálculos de los propios trabajadores entienden que puede haber más de diez mil trabajadores en alta temporada que trabajan en estas condiciones.

1.1 La exteriorización del conflicto

Siempre hubo conflictos en el puerto de Mar del Plata, donde convergen diversas profesiones y oficios relacionados con la industria del pescado. Tanto los que se ocupan de la pesca, como los trabajadores en tierra que se ocupan del proceso de industrialización y comercialización.

Pero este conflicto con un sector (fileteros) por sus características y extensión es de suma importancia y trascendencia. Podríamos entenderlo como de larga duración y alta intensidad.

El pliego de peticiones es muy sencillo: ser reconocidos como trabajadores en relación de dependencia y plena vigencia del convenio colectivo de la actividad, CCT 161/75, que se encuentra ultractivo.

El sindicato que los agrupa el SOIP (Sindicato de Obreros de la Industria del Pescado) no los reconoce como comprendidos en su ámbito de representación, ya que carecen de relación de dependencia y por ende no pueden ser sindicalizables (artículo 1º del decreto 467/88) no obstante compartir la representación ante la autoridad de aplicación.

Esta circunstancia fue muy bien aprovechada por los trabajadores, gran parte de ellos afiliados directos a la CTA, -entidad de tercer grado simplemente inscripta- a quien solicitaron la convocatoria a elección de delegados en los establecimientos.

Por ende, la representación real de los trabajadores en conflicto la ejerce un cuerpo de delegados electo por el voto directo y secreto de los trabajadores de dichas cooperativas. Cabe al respecto mencionar que la elección fue comunicada a cada establecimiento, los que guardaron silencio ante el temor de que cualquier contestación pudiera ser utilizada para el “blanqueo” o el reconocimiento de la relación

de dependencia. También hubo silencio por parte del sindicato con personería gremial ya que, como dijimos, no los entiende comprendidos en su ámbito, por carecer de requisitos para afiliarse a la entidad.

Por ello se produce una tutela especial, a la luz de la jurisprudencia de la CNAT, que en numerosos precedentes ha declarado la nulidad de represalias antisindicales cuando son calificadas como discriminatorias.

En efecto, la tutela no puede ser encuadrada, prima facie, dentro de las pautas de los artículos 48 y siguientes de la ley sindical, que la reserva para los trabajadores que ocupan cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial.

Sin embargo, la comunicación al empleador (dirección de la cooperativa) y el silencio posterior ante la misma, generan un **consentimiento que provoca la tutela en función de la aplicación de un marco normativo de fuentes nacionales e internacionales** que provocan estabilidad en el empleo, e inhibe al empleador real (falso cooperativista) para la modificación de las condiciones de trabajo y las posibilidades extintivas del contrato de trabajo, aún cuando no reconozca la relación laboral ni, por ende, la condición de delegados.

Esta suerte de “estabilidad especial” se sustenta en la aplicación directa de la Constitución Nacional, y en el Convenio 87 de la OIT a través de su incorporación por efecto del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La CTA de Mar del Plata ha facilitado la autotutela, permitiendo que el colectivo se exprese y delibere generando su propia organización. De hecho los trabajadores pudieron constituirse y representarse. La afiliación directa a la CTA de muchos de ellos hace que se rompan las reglas corporativas del encuadramiento sindical, y que prime la voluntad del colectivo por sobre la intervención estatal para predeterminar la representación.

1.2 La criminalización y la represión directa

La reacción del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires y de la prefectura del puerto incluyó represión continua y sistemática.

El conflicto tuvo un pico en la paralización del puerto durante cinco días en el mes de Julio, que concluyó en la firma de un acta el 1º de agosto.

A partir de allí, no obstante que los delegados fueron reconocidos como “representantes de los trabajadores”, se intensificaron las medidas represivas.

Persecuciones, allanamientos, lesiones, detenciones y torturas. Traslado de los trabajadores presos a otras jurisdicciones, además de iniciar proceso a los principales referentes de los trabajadores en conflicto.

Pero el 27 de septiembre pasado Diego Argañaraz fue víctima de un disparo en el pecho por parte de un dueño de una falsa cooperativa, ante la indiferencia del personal policial presente. Salvó su vida “milagrosamente”, ya que la bala se alojó a milímetros del corazón.

Esta circunstancia fue denunciada por la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) y el Comité de Acción Jurídica (CAJ) ante el Presidente de la Nación. Sin embargo no hubo ningún tipo de respuesta del Poder Ejecutivo Nacional.

Todas las movilizaciones fueron reprimidas con gases y balas de goma, **tratando de aislar el conflicto de la sociedad.**

Sin embargo, y ante semejante persuasión, el conflicto mantiene el mismo grado de movilización.

1.3 La intervención de la autoridad de aplicación

El tema de las representaciones fue de suma importancia en el conflicto. Si bien el Ministerio reconoce al SOIP como el sindicato con personería gremial que representa al colectivo de trabajadores, ante la circunstancia aludida –de tratarse de trabajadores no registrados de la actividad- **hay representación directa sin sindicato.**

A su vez, el hecho de que los delegados del personal hayan sido elegidos por los trabajadores ante la convocatoria de la CTA-Mar del Plata, **los convierte “de hecho” en los representantes** de los trabajadores en conflicto. Y en esa condición participan en las distintas convocatorias del Ministerio de Trabajo Provincial.

El compromiso asumido en el acta del 1º de agosto en cuanto a “regularización de los trabajadores no registrados” no fue cumplido por las patronales, que no resignan su posición de continuar en las mismas condiciones. Esta circunstancia agravó aún más el conflicto, ya que luego de 15 días de paralizar el puerto hubo mucha expectativa para el reconocimiento de la relación de dependencia.

La impotencia e ineficacia de la administración invalida su condición de intermediario y, sumado ello a la represión, configuran un cuadro preocupante, ya que el reclamo no cesa y los empleadores no están dispuestos a registrar a los trabajadores ni a abandonar las prácticas de sobre-explotación.

1.4 La convención colectiva aplicable

Antes de la tercerización el sector se regía por el convenio 161/75, que se encuentra ultractivo para la actividad. Sin embargo, recientemente se firmó el convenio para la Pequeña y Mediana Empresa N° 504/07, entre las empresas faenadoras y el SOIP, que precariza la actividad de las empresas para los trabajadores formales.

Esta situación agudiza más el conflicto, ya que algunos de los que se avendrían al “blanqueo” sólo aceptarían la aplicación de este convenio, circunstancia que es rechazada por unanimidad de los trabajadores en conflicto².

2. El conflicto textil en Tierra del Fuego

2.1 Los antecedentes del conflicto

Como consecuencia de la ley número 19.640, hubo una fuga de fábricas que se beneficiaron con las exenciones impositivas de la promoción industrial de las décadas de los '70 y '80.

Entre las fábricas textiles se cuenta, en la ciudad de Ushuaia, a la Hilandería Fueguina SAlyC.

El sindicato con personería gremial que nuclea a los trabajadores del sector –la Asociación Obrera Textil- **abandonó la zona**, lo que dio lugar –durante el 2006- a la fundación del Sindicato de Obreros Textiles Fueguinos (Si.O.Te.F.) que, a diferencia de otros colectivos, comenzó a representar inmediatamente después de su fundación, justamente por la ausencia de toda otra representación. **Lo nuevo es que el sindicato comunicó fehacientemente al empleador tal circunstancia, así como la constitución de su comisión provisoria.**

A partir del mes de Julio de 2006 los trabajadores entraron en conflicto con la empresa, a raíz de frustrarse toda chance de que la patronal se avenga a discutir una serie de puntos que los obreros venían elaborando, como bases para un acuerdo

² Entre otros institutos el CCT N° 504/07 “reconoce la facultad del empleador para distribuir la jornada de trabajo de manera desigual, asignando diariamente la cantidad de horas necesarias para procesar todo el pescado disponible en la planta, debiéndose asegurar a los trabajadores las pausas mínimas exigibles entre un día de trabajo y otro”. Del mismo modo “se reconoce como resorte exclusivo del empleador la determinación del horario de inicio de las labores y la diagramación de los días de trabajo durante la semana respectiva, contando con una flexibilidad de dos (2) horas para determinar el horario de inicio de las labores en el turno matutino y de una (1) hora para el vespertino posteriores a la fijada en la planilla. Será facultad exclusiva del empleador fijar el horario de planilla, el que no podrá ser anterior a las 05:00 A.M. horas. El empleador podrá convocar a trabajar antes del horario de planilla por razones de necesidad de servicio, aún antes de las 05:00 A.M. si lo considerara necesario. En ese caso el trabajo realizado en la hora inmediatamente anterior al horario de planilla será abonado con un recargo del 10% y cuando se anticipara el ingreso en más de una hora el trabajo realizado desde el inicio de las labores hasta una hora inmediata anterior al horario de planilla será abonado con un recargo del 50%.” Antes de la finalización de cada día de trabajo se comunicará al personal el horario de ingreso para el día siguiente, en su defecto deberá hacérselo saber por los órganos de difusión en el horario de las 20:30 horas y no más de las 21:00 horas.

colectivo de empresa, que incluía actualización salarial, recategorizaciones, premio por producción, compensación para gastos de transporte y refrigerio, trabajo nocturno, horas extras, contratación directa de personal dependiente de terceras agencias, etc.

Instalado el conflicto, y a pedido de los empresarios, hizo su aparición en escena la AOT, sin lograr desplazar de las negociaciones en la Secretaría de Trabajo al sindicato en formación, adherido a la CTA.

Se cerró con un acuerdo que incluyó una mejora salarial, y el compromiso de seguir discutiendo los restantes puntos del petitorio original, así como la mitad del período no trabajado en que se superpusieron la huelga con una suspensión del establecimiento decretada por la Autoridad de Aplicación, por razones vinculadas a la legislación sobre higiene y seguridad laborales.

Los meses fueron pasando y la empresa no se dignó a retomar las discusiones de los puntos pendientes, apertrechándose para la próxima ocasión que suponía se presentaría, nombrando un jefe de planta con antecedentes de la más atroz 'mano dura' en conflictos colectivos.

La empresa, en connivencia con la AOT, sistemáticamente se resistió a reconocer al Si.O.Te.F. – CTA como interlocutor colectivo, inventando cargos de 'normalizadores' o 'coordinadores' por el primer sindicato para cerrar cualquier discusión afirmando que 'todo estaba en regla y que se estaba cumpliendo con las leyes y con el CCT'.

Asimismo, el 20 de julio de 2007 la empresa le aplicó una sanción al Secretario General del Si.O.Te.F. – CTA, y un apercibimiento para varios otros trabajadores más que estaban afiliados al sindicato, como represalia por participar de una asamblea de trabajadores, es decir, por ejercer plenamente su derecho a la libertad sindical.

Esto agravó el conflicto, y comenzó una huelga de brazos caídos dentro del establecimiento, lo que provocó una nueva represalia del empleador, que procedió al despido de siete directivos del sindicato, lo que generó que se instale una carpa frente al establecimiento.

La empresa contrató servicio adicional policial, que controla el ingreso de personal autorizado e intenta garantizar el ingreso de trabajadores que no participaban en la medida de fuerza.

En forma unilateral la empresa declaró la ilegalidad de la medida y recurrió a la policía local para impedir la realización de la huelga, y procedió a más despidos (completando 23 desvinculaciones).

Además de la ya apuntada presencia policial en la planta, la represión del movimiento huelguista se fortaleció con una denuncia penal por daño, abriéndose una causa en la cual, a la fecha de elaboración del presente, la totalidad de los imputados, tras ser indagados, fueron sobreseídos.

Entre otras medidas, el sindicato solicitó medida cautelar innovativa, dentro de una acción de amparo fundada, básicamente, en el art. 47 de la ley 23.551, en la ley 23.592, y en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

2.2 Análisis de las sentencias interlocutorias

Por intermedio de dos medidas cautelares el Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de la jurisdicción, a principios de agosto ordenó la reincorporación de los despedidos en 48 horas bajo apercibimiento de astreintes.

Las sentencias –que a principios de noviembre se hallan incumplidas- recurren a la pluralidad de fuentes para el análisis del derecho fundamental de huelga, y entiende que la libertad de asociación consiste en la facultad de constituir organizaciones sindicales, recurriendo a los argumentos expuestos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “Baena”³.

Considera que **la acreditación del sindicato resulta de la asamblea fundacional**, la aprobación de su estatuto y la designación de las autoridades del gremio, así como la vigencia de la tramitación de la inscripción por ante la autoridad de aplicación⁴.

Para así resolver, entre otras cosas, tuvo a la vista un precedente del Juzgado Laboral de Río Grande (Tierra del Fuego), en el cual también se ordenó la reinstalación de una trabajadora despedida, miembro de la conducción de un sindicato de primer grado, del vestido y afines, en trámite de inscripción⁵.

³ “La libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades, y programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho (...) Esta Corte considera que la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en corpus juris de los derechos humanos” (Corte Interamericana de Derechos Humanos- Caso Baena Ricardo y otros- Sentencia del 2 de febrero del 2001)

⁴ “Con las actuaciones referidas queda acreditada la celebración de la asamblea fundacional del sindicato, la aprobación de su estatuto y la designación de las autoridades del gremio, como así también surge ‘prima facie’ probada la tramitación de la inscripción ante la autoridad de trabajo y la comunicación a la empresa” (“*Torres, Rómulo Rito y otros c/Hilandería Fueguina S.A. I. y C. s/ Medida Cautelar*”).

⁵ En el caso “*Fernández, Norma Alicia c/Blanco Nieve S.A.*” el juzgado interviniente entendió que a las entidades simplemente inscritas la ley les otorga entre otras protecciones el derecho a la tutela sindical. Admitiendo que la actora no contaba con “fuero sindical” en el sentido de ostentar un cargo de representación en una entidad con personería gremial, aclaró que “ésta llevó a cabo actividades de neto corte sindical tendientes a reclamar por mejores condiciones laborales que a la postre culminó con una medida de fuerza” de lo cual aparecería evidente la vinculación entre el despido y dichas actividades, lo que podría conducir a la nulidad del mismo. El fallo principal fue confirmado por la Excma. Sala Civil y Comercial de la Cámara de Apelaciones de la provincia. La Sala se mantuvo dentro de lo que era medular a la decisión que se entendiera resultaba apropiada y justa al caso: **entre “personería gremial sí”, “personería gremial no” prefirió la sustancia primera del debate, que giraba en torno de una**

Invoca el artículo 47 de la ley de entidades sindicales, la ley antidiscriminatoria 23.592, y la declaración socio-laboral de MERCOSUR⁶.

2.3 La estrategia patronal para evitar el cumplimiento de la sentencia

Una serie de irregularidades procesales, pedido de jury al Juez Laboral (desestimado 'in limine' por el Consejo de la Magistratura), denuncia penal a los huelguistas (sobreseídos), recusaciones, pedidos de intervención de la alzada, determinaron la pérdida de la jurisdicción provisoriamente. La reincorporación que fuera ordenada por sendas medidas cautelares no fue cumplida por la empleadora, quien en clara contravención a la ley 24.013 tomó personal sustituyendo a los trabajadores despedidos. Los trabajadores que se incorporaron como consecuencia del conflicto son afiliados, -como condición para ingresar-, a la AOT, e inmediatamente se les permitió que elijan delegados, además de prohibírseles vínculo alguno con la carpa y de instigárseles a trabar el ingreso de los reinstalados.

3. Conclusiones

Las características de los conflictos indican que **los trabajadores van perdiendo el temor al despido**. Ello sucede por diversas causas. La ausencia de mano de obra en algunos puestos que requieren cierta formación indica que ya no hay tanta oferta que permita al empleador hacer uso de la amenaza de sustitución o pérdida del empleo como elemento disciplinador, con tanta holgura como en la década pasada.

A su vez, cabe resaltar la experiencia ganada por la clase en los conflictos de los '90, influida por los modos adquiridos en el territorio, que hoy se adecuan a los conflictos de fábrica y en algunos servicios precarizados.

Lo verdaderamente innovador es la comunicación al empleador, en el supuesto de los Fileteros, para la elección de delegados, y para el caso del sindicato textil, del acto constitutivo y de la Comisión Provisoria.

Es evidente que los avances efectuados en el campo de la estabilidad y el despido discriminatorio han influenciado sobre los colectivos de trabajadores, que han evolucionado en el criterio constitutivo de organización.

violación de derechos humanos, y agregó a la resolución la orden de **comunicar el Fallo al Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo** dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación (Sentencia Definitiva de Cámara Nro. 29/07).

⁶ "A su vez en virtud de lo normado por el art. 9 inc. B) de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, al cual la Constitución Nacional le otorga jerarquía superior a las leyes (art. 75 inc. 24) los trabajadores gozan de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo, y se les garantiza que serán evitados los despidos o perjuicios que tengan como causa su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales" ("*Molina, José M. y otros c/Hilandería Fueguina SAI y C s/ medida cautelar*").

Mientras en el primer caso recurren a la convocatoria de la CTA para la elección de delegados, en el segundo prefieren la constitución de un sindicato de actividad en la provincia y recurren a la CTA como logística de conflicto.

El salto en la conciencia de libertad sindical está dado, justamente, por **no ocultar esta situación**. Durante muchos años la constitución de un sindicato era tomada como un hecho de excepción, casi clandestinamente. Con mucho temor a la represalia se evitaba la comunicación al empleador y se iniciaban los trámites en busca del reconocimiento.

Pero sobre todo cabe destacar que **la titularidad de los conflictos fue ganada desde el conflicto, y la representación y los mandatos son consecuencia de la asamblea**; elementos esenciales de la voluntad colectiva para “remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador”⁷.

Otra de las características es la **resistencia del empresario a aceptar este fenómeno**. No quiere decir que no hubiese pasado igualmente con un sindicato con personería gremial, pero es evidente la injerencia sin disimulo, con acciones tendientes a evitar la organización y el reconocimiento del colectivo.

Destaca también la **modificación que se ha creado en la sociedad sobre la vigencia de la libertad sindical. Un hecho que se miraba con cierta indiferencia**, hoy, a la luz de las luchas emprendidas por la CTA, **comienza a ser visto como un derecho de los trabajadores**. Las sentencias interlocutorias de reinstalación son un verdadero ejemplo de ello.

Los recientes fallos de la Corte Suprema Nacional como Aquino, Visotti, Madorran, etc, han influenciado sobre los jueces de grado y **es común –y estimulante- ver en sentencias la invocación a los tratados internacionales y a la jurisprudencia de sus organismos jurisdiccionales o de control**.

⁷ Sobre la importancia de las asambleas, otros dos precedentes de la justicia laboral riograndense establecen, el primero que el descuento salarial y las sanciones disciplinarias a los trabajadores por participar de una asamblea son nulos (en el fallo dictado contra la Municipalidad en “*Astudillo, Juan Andrés y Otros c/Municipalidad de Río Grande s/Contencioso*”, se deja asentado que “el Ejecutivo Municipal ha violentado mediante un comportamiento ilegítimo, derechos y garantías constitucionales, entre los que se destacan, el derecho a asamblea, derecho de reunión, protección del salario”. Agrega que el Estado, “lejos de convocar a una negociación teniendo en cuenta el entorno de posibilidades fácticas que rodeaban al conflicto y que diera origen a las asambleas, dispuso una medida intimidatoria, persecutoria, utilizando conceptos vagos e imprecisos para excusarse y justificar sólo las acciones que a su entender correspondían”. En lo que tiene que ver con las defensas sostenidas por los demandantes la sentencia aclara que “utilizar la asamblea como medio para lograr el consenso de todas las voluntades y llevar la voz de los trabajadores a través de los delegados a la Asociación Sindical, como el planificar una línea de acción ante el empleador –en tanto la clase trabajadora así hace sentir sus necesidades-, no puede conculcar jamás los derechos de la parte que se encuentra mejor posicionada en la relación de trabajo, ello, claro está, si se reconoce que toda pretensión de mejora salarial encuentra su génesis en el derecho alimentario, derecho del que nadie puede sentirse excluido”. Al respecto, también puede consultarse la medida cautelar dictada en “*Rodríguez, Margarita y Otros c/Yamana del Sur S.A. s/Amparo Sindical*”.

La estabilidad del activista, del delegado, del directivo de la entidad simplemente inscripta o en trámite de inscripción, del delegado electo en asamblea, del delegado de hecho, del discriminado y del represaliado, constituye **elemento indispensable para el ejercicio de la libertad sindical en la práctica.**

También aquí hay influencia de la **jurisprudencia sobre discriminación**: Staforini, Balaguer, Greppi, Parra Vera, Arecco, entre otros, van generando en el imaginario una suerte de “**delegado de hecho**”, consecuencia de la intransigencia de las autoridades a no reconocerlos legalmente.

La experiencia que originó dicha jurisprudencia fue aprovechada por el colectivo como **forma elemento tuitivo de su organización**, ante el impedimento de la ley que niega la posibilidad del ejercicio de la voluntad constitutiva, e impide la afiliación de los trabajadores no registrados o informales.

Se va generando una tutela provocada por una correcta interpretación de las normas en juego, fundamentalmente del artículo 47 de la ley 23.551, en armonía con la ley 23.592 y el Convenio 87.

Estos conflictos son frutos de aquellos otros que han permitido establecer una base de derechos fundamentales, más allá de los cerrojos del modelo sindical.

Estos acontecimientos son los verdaderos artífices de la modificación de la llamada “unicidad promocionada”, y actúan dialécticamente con las acciones jurídicas o quejas internacionales, acciones sindicales o manifestaciones públicas, tendientes al ejercicio pleno de aquellos derechos fundamentales.

Paradójicamente, continúa la **criminalización de la protesta**, que se va desplazando desde el territorio a la fábrica. Mientras **algunos jueces comienzan a visualizar al conflicto como un hecho común en toda sociedad**, simultáneamente –como paradoja- se sigue recurriendo a la justicia penal como elemento persuasivo para disolver represivamente la reivindicación.

El caso de Mar del Plata resulta preocupante. Se suman elementos que van más allá de la precarización y el fraude laboral. Que el Estado no controle la actividad implica también cierta tolerancia sobre estas empresas que presuponen intereses poderosos que influyen para mantener el statu-quo. Es la única manera de entender la irregularidad de la represión y la formación de “ciertas zonas liberadas” que llega a la ilegalidad y a la impunidad de las fuerzas policiales.

No menos preocupante es el caso de Ushuaia, en que el Estado provincial provee a la empresa, a través de la contratación de servicios adicionales, de agentes policiales para resistir el cumplimiento de la orden judicial de reinstalación de los obreros.

La impotencia e ineficacia de la intermediación resultan peligrosas a la luz del futuro de la conflictividad. Asimismo, el no cumplimiento de la medida cautelar es indicativo de la debilidad de la justicia al momento de resolver sobre temas que resultan “tabú” para algunas jurisdicciones. Nos referimos a los derechos colectivos y a la negociación colectiva, que no han superado las barreras que le imponen las grandes corporaciones.

Estas sentencias que transcribimos en nota al pie, abren la posibilidad de organizarse a grandes sectores que permanecen en la precariedad más absoluta y que **carecen de visibilidad**. Esas condiciones de sobre-explotación de las empresas de las periferias justifican los altos índices de productividad de algunos grupos concentrados.

Lo escrito hasta ahora por sus protagonistas confirma aquella frase del maestro Ferraioli, referida a los derechos fundamentales. “Los derechos no caen del cielo”, son las luchas las que afirman su vigencia.