

Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas  
Escuela de Estudios de Posgrado

---

**MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS**

---

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

---

Análisis del movimiento sindical en las Universidades Privadas y de la discriminación gremial en Argentina

---

AUTOR: FLORENCIA SOLEDAD NUÑEZ

DIRECTOR: DR. LUIS DISCENZA

DICIEMBRE 2020

---

**Análisis del movimiento sindical en las  
Universidades Privadas y de la discriminación  
gremial en Argentina**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>2</b>
<b>CAPITULO I: MARCO METODÓLOGICO</b>	<b>3</b>
<b>1.1.INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>5</b>
<b>1.3. TÍTULO DEL PROYECTO</b>	<b>6</b>
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>1.5. ANTECEDENTES</b>	<b>7</b>
<b>1.6. OBJETIVOS</b>	<b>7</b>
1.6.1. OBJETIVO GENERAL	7
1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
<b>1.7. METODOLOGÍA DEL TRABAJO</b>	<b>8</b>
<b>1.8. HIPÓTESIS</b>	<b>9</b>
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>10</b>
<b>2.1. MARCO LEGAL</b>	<b>11</b>
2.1.1. CONSTITUCIÓN NACIONAL ARTÍCULO 14	11
2.1.2. CONSTITUCIÓN NACIONAL ARTÍCULO 14 BIS	11
2.1.3. DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	12
2.1.4. LEY 23.551 DE ASOCIACIONES SINDICALES	13
2.1.5. LEY 23.592 – MEDIDAS CONTRA ACTOS DISCRIMINATORIOS	15
2.1.6. OIT CONVENIO 87	17
2.1.7. OIT CONVENIO 98	18
2.1.8. CONVENIOS 87 Y 98 – COMPATIBILIDAD LEY 23.551	19
2.1.9. OIT CONVENIO 111	24
2.1.10. OIT CONVENIO 135	25
2.1.11. ANÁLISIS DE DOCTRINA	25
<b>2.2. SADOP</b>	<b>39</b>
2.2.1. ORIGENES Y DESARROLLO	39

2.2.2. PERSONERIA GREMIAL	46
<b>2.3. ESTADO DEL ARTE</b>	<b>47</b>
<b>CAPITULO III: FALLOS HISTÓRICOS - PRECEDENTES DE DISCRIMINACIÓN GREMIAL EN MATERIA LABORAL</b>	<b>50</b>
<b>3.1. STAFFORINI, MARCELO RAÚL C/ MINISTERIO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ANSES S/ ACCIÓN DE AMPARO</b>	<b>52</b>
<b>3.2. BALAGUER, CATALINA TERESA C/ PEPSICO DE ARGENTINA SRL S/ JUICIO SUMARÍSIMO</b>	<b>53</b>
<b>3.3. GREPPI, LAURA KARINA C/ TELEFÓNICA DE ARGENTINA SA S/DESPIDO</b>	<b>54</b>
<b>3.4. PARRA VERA, MÁXIMA C/ SAN TIMOTEO SA S/ ACCIÓN DE AMPARO</b>	<b>56</b>
<b>3.5. ÁLVAREZ, MAXIMILIANO Y OTROS C/ CENCOSUD S.A. S/ ACCIÓN DE AMPARO</b>	<b>58</b>
<b>3.6. PELLICORI, LILIANA SILVIA C/ COLEGIO PÚBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL S/ AMPARO</b>	<b>61</b>
<b>3.7. AGOSTINI, JOSÉ C/ FUNDACIÓN EDUCATIVA DEL INTERIOR</b>	<b>63</b>
<b>CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE SADOP EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS</b>	<b>66</b>
<b>4.1. ¿CÓMO FUE CAMBIANDO LA SINDICALIZACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS?</b>	<b>67</b>
4.1.1. UNIVERSIDAD DE PALERMO	72
4.1.2. FUNDACIÓN IBEROAMERICANA DE ESTUDIOS SUPERIORES	73
4.1.3. UNIVERSIDAD JOHN F. KENNEDY	74
4.1.4. UNIVERSIDAD METROPOLITANA PARA LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO	75
4.1.5. UNIVERSIDAD DEL MUSEO SOCIAL ARGENTINO	80
4.1.6. UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA Y UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES	80
4.1.7. UNIVERSIDAD DE BELGRANO	84
4.1.8. UNIVERSIDAD DEL SALVADOR	86

<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>101</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>105</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>111</b>
<b>Anexo 1. Entrevista a María Florencia Naudy (30.08.17)</b>	<b>111</b>
<b>Anexo 2. Entrevista a Federico Youtchak (30.03.20)</b>	<b>123</b>
<b>Anexo 3. Entrevista a Mónica Vallejos (3.04.20)</b>	<b>124</b>
<b>Anexo 4. Entrevista a Adrián Birlis (7.04.20)</b>	<b>126</b>
<b>Anexo 5. Entrevista a María Florencia Naudy (10.04.20)</b>	<b>128</b>
<b>Anexo 6. Entrevista a Departamento de Recursos Humanos UMET (10.11.20)</b>	<b>129</b>
<b>Anexo 7. Entrevista a Guillermo Delaney (30.11.20)</b>	<b>132</b>

## **RESUMEN**

Este estudio consiste en analizar el movimiento sindical en las Universidades Privadas y cómo ha ido evolucionando este tema tomando en cuenta casos en que han puesto resistencia y casos en que se han mostrado de acuerdo en que sus empleados se afilien a un sindicato. A través de entrevistas semi estructuradas a los docentes de las Universidades Privadas, Sindicato Argentino de Docentes Privados y Autoridades de las Universidades Privadas; y del análisis de contenido a fallos que han sentado jurisprudencia en materia de discriminación sindical, intentaremos poner luz a esta problemática relevante para el derecho colectivo argentino.

Esta tesis busca analizar todas las aristas y a través de la voz de los diferentes involucrados en ésta temática, conocer en profundidad la problemática considerando cada punto de vista de los protagonistas.

El propósito principal de esta tesis es conocer en profundidad el desarrollo del movimiento sindical haciendo un recorrido histórico y enfocándonos en los análisis de fallos de la Corte Suprema respecto a esta temática, teniendo en cuenta los últimos años, para conocer cómo ha ido desarrollándose la justicia en este tema. Teniendo en cuenta que este tema reviste relevancia para el derecho argentino y considerando la originalidad de analizar diferentes casos y diversas situaciones.

Palabras clave: discriminación gremial – Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP) – Universidades Privadas – derecho colectivo

## **ABSTRACT**

The present project consists of analyzing the union movement in Private Universities and how this issue has evolved, taking into account cases in which they have put up resistance and cases in which they have agreed that their employees join a union. Through semi-structured interviews with teachers from Private Universities, Argentine Union of Private Teachers and Authorities from Private Universities; and from the content analysis of rulings that have established jurisprudence on trade union discrimination, we will try to shed light on this relevant problem for Argentine collective law.

This thesis seeks to analyze all the edges and through the voice of the different people involved in this issue, to know in depth the problem considering each point of view of the protagonists.

The main purpose of this thesis is to know in depth the development of the union movement by taking a historical tour and focusing on the analysis of Supreme Court rulings on this issue, taking into account recent years, to learn how justice has been developing on this issue. Taking into account that this topic is relevant to Argentine law and considering the originality of analyzing different cases and various situations.

**Keywords:** union discrimination - Argentine Union of Private Teachers (SADOP) - Private Universities - collective law

**CAPÍTULO I**  
**MARCO METODOLÓGICO**

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El primer capítulo de la investigación tendrá como objetivo detallar el marco o diseño metodológico de la investigación. Se especificarán los detalles que antes formaron parte del proyecto de investigación y mediante el cual se desarrollará la presente tesis.

#### **1.1.INTRODUCCIÓN**

La realización del presente proyecto de investigación consiste en analizar el movimiento sindical en las Universidades Privadas y cómo ha ido evolucionando este tema tomando en cuenta casos en que han puesto resistencia y casos en que se han mostrado de acuerdo en que sus empleados se afilien a un sindicato. El objetivo de esta tesis es conocer en profundidad el desarrollo del movimiento sindical haciendo un recorrido histórico y enfocándonos en los análisis de fallos de la Corte Suprema respecto a esta temática, teniendo en cuenta los últimos años, para conocer cómo ha ido desarrollándose la justicia en este tema. La motivación personal de investigar este tema surge de mi interés por el Derecho tanto laboral como colectivo. En el 2017, en el marco de la materia Desarrollo Sindical en Argentina, abordé el caso de María Florencia Naudy y Rubén Morales, dos profesores de la Universidad del Salvador, más específicamente de la Facultad de Ciencias de la Educación y la Comunicación Social que fueron desvinculados luego de afiliarse voluntariamente a SADOP. A su vez, yo fui alumna de esta casa estudios y estaba cursando el tercer año de mi carrera cuando pude presenciar de primera mano la situación antes relatada. La profesora Naudy era una de las profesoras que integraba el cuerpo docente de mi carrera (Licenciatura en Periodismo) y recuerdo puntualmente su situación de desvinculación.

A través del abordaje de los diferentes protagonistas que componen esta historia: Universidades Privadas, el Sindicato Argentino de Docentes Privados y de docentes de dichas universidades afiliados a SADOD; y sumando a esto la parte histórica y compuesta por la jurisprudencia sobre la temática que aborda la investigación, busqué hacer un texto relevante y original sobre un problema poco tratado: la discriminación gremial analizada desde este caso puntual: Docentes de Universidades Privadas afiliados a SADOP y la resistencia o falta de ella ocurrida en cada casa de estudios.

La tesis se desglosa en cuatro capítulos dónde cada uno aporta información valiosa que va analizando el problema de la investigación a través de todas sus aristas y partes involucradas, a continuación, presentamos una breve descripción del contenido de cada capítulo:

Capítulo I: En este primer capítulo se expone la introducción metodológica al proyecto. Se incluye la formulación del problema, la justificación del mismo, los objetivos, entre otros puntos.

Capítulo II: El segundo capítulo corresponde al marco teórico del proyecto, el cual respalda teóricamente el escrito. Allí se encuentra el marco legal que detalla brevemente cada ley que será citada más adelante. A su vez, contiene la historia del Sindicato Argentino de Docentes Privados que será de suma relevancia para desarrollar el resto de la investigación.

Capítulo III: Esta sección desglosa cada caso de la jurisprudencia actual. Encontrarán el desarrollo de seis sentencias judiciales que sirven de antecedentes en casos de discriminación gremial tanto en el ámbito público como privado.

Capítulo IV: Este capítulo desarrolla la evolución de SADOP en diferentes universidades privadas, incluyendo entrevistas a Delegados de diferentes establecimientos educativos y un análisis profundo y detallado sobre la situación en varias universidades.

## **1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

El eje de la investigación es analizar el movimiento sindical centrándonos en el Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP) y en cómo fue evolucionando la agremiación de los docentes en las Universidades Privadas. Teniendo en cuenta tanto los casos donde las casas de estudio pusieron resistencia como aquellos casos donde se mostraron de acuerdo en que sus empleados se afilien al sindicato. Partiendo de una investigación previa realizada en la Universidad del Salvador en la cual dos profesores de la carrera de Periodismo fueron desvinculados luego de su afiliación al SADOP, el foco de esta tesis se centra en conocer en profundidad el desarrollo del movimiento sindical haciendo un recorrido histórico y enfocándonos en analizar los fallos de la Corte Suprema seleccionados que refieren a la discriminación gremial. Considerando este último punto, tomamos los fallos de los últimos años más relevantes sobre esta problemática para conocer cómo se fue desarrollando este tema en la justicia.

Teniendo en cuenta la formulación del problema, se desprenden las siguientes preguntas de investigación:

- I. ¿Cómo fue el desarrollo y crecimiento del sindicalismo en las Universidades Privadas?
- II. ¿Por qué la Universidad del Salvador actuó de esta manera ante la afiliación de los profesores?
- III. ¿Cuáles son los fallos más relevantes de los últimos diez años de dicha temática?
- IV. ¿Qué antecedentes tiene el caso de María Florencia Naudy en la Justicia?
- V. ¿Cuál es el alcance del Sindicato SADOP en las Universidades Privadas? ¿Y cuál es el peso que tiene entre los profesores del ámbito privado a nivel nacional?

### **1.3. TÍTULO DEL PROYECTO**

Análisis del movimiento sindical en las Universidades Privadas y de la discriminación gremial en Argentina.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN**

Sin lugar a dudas, Argentina es uno de los países más sindicalizados a nivel mundial y las entidades sindicales tienen un alto peso en el desarrollo de las políticas económicas y en beneficio de los trabajadores. Según un informe de la Universidad Nacional de San Martín, Argentina es el segundo país en el ranking de sindicalizados en Sudamérica y el octavo país a nivel mundial (iProfesional, 2018).

Si tenemos en cuenta el sector privado, el número de empleados que se encuentran bajo un convenio colectivo de trabajo asciende a un 80% de los colaboradores.

Siendo estos números tan elevados no podemos dejar de tener en cuenta que la actividad sindical atraviesa al trabajo en nuestro país y toca muy de cerca al área de Recursos Humanos. Intervenciones frente a desvinculaciones de personal, beneficios, aumentos de salario, todos ítems por los se ven unidos las áreas de Recursos Humanos de las empresas y los sindicatos. A la vez que en Argentina está naturalizado que el Estado se sienta a negociar con los sindicatos, siendo estos últimos, figuras de peso en nuestro país.

Teniendo en cuenta no sólo lo mencionado anteriormente, sino que también el derecho a la agremiación se encuentra presente en nuestra Constitución Nacional, nos preguntamos por

qué aún hoy hay entidades privadas que se resisten a que sus empleados se afilien voluntariamente a un sindicato.

De éste último punto nace esta investigación. Teniendo como puntapié inicial el caso Naudy – Morales, surge la duda de cómo se manejan las universidades privadas cuando sus empleados quieren adherirse a un sindicato. En el caso de la Universidad del Salvador exponemos y analizamos la discriminación sindical que han sufrido sus profesores, pero nos preguntamos cómo actúan otras universidades privadas ante este mismo panorama, cuáles son los fallos emblemáticos en materia de discriminación gremial que ha habido en nuestro país. Éste trabajo intentará descubrir y analizar los interrogantes antes planteados, trayendo luz a un tema de suma importancia en el marco legal y laboral argentino.

## **1.5. ANTECEDENTES**

La decisión de elegir este tema parte de mi interés por el Derecho tanto laboral como colectivo. En el 2017, en el marco de la materia Desarrollo Sindical en Argentina, abordé el caso de María Florencia Naudy y Rubén Morales, dos profesores de la Universidad del Salvador, más específicamente de la Facultad de Ciencias de la Educación y la Comunicación Social quienes fueron desvinculados luego de afiliarse voluntariamente a SADOP. Este tema fue el puntapié para comenzar una investigación al respecto, contactarme con SADOP para conocer su historia como sindicato que nuclea docentes del ámbito privado en todo el país y a su vez, tuve la posibilidad de entrevistar a una de sus protagonistas, María Florencia Naudy. Teniendo en cuenta mi formación de grado como Licenciada en Periodismo y mi interés por la rama del derecho, fue que pensé que este tema podía abordarse realizando entrevistas y por sugerencia de mi tutor el Dr. Luis Discenza, incluiré también la lectura de fallos judiciales de la Corte Suprema respecto de la evolución en la protección contra la discriminación sindical.

## **1.6. OBJETIVOS**

### **1.6.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar la sindicalización de los docentes de las Universidades Privadas a SADOP considerando las diferentes problemáticas desprendidas de este nuevo vínculo e investigar diversos fallos judiciales que refieren a la discriminación gremial.

## 1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Entre los principales objetivos específicos tenemos:

- Analizar distintos fallos históricos en materia de discriminación gremial.
- Conocer los fallos que sentaron precedente para que los docentes del sector privado pudieran afiliarse a sindicatos sin sufrir represalias.
- Analizar cuáles fueron las Universidades Privadas más reticentes en aceptar la agremiación de sus docentes y cuáles fueron pioneras en esta materia.
- Analizar el fallo contra la Universidad del Salvador en el que se ven involucrados los profesores Rubén Morales y Florencia Naudy.
- Analizar la postura de la Universidad del Salvador durante y luego del fallo de la Corte.

## 1.7. METODOLOGÍA DEL TRABAJO

La presente investigación es de carácter cualitativo ya que a través de entrevistas semi estructuradas en profundidad y del análisis de contenido de fallos que sean relevantes para el tema que estamos abordando, se busca describir cómo fue y es la agremiación de docentes en Universidades Privadas. Se realizaron entrevistas a Delegados sindicales, personal de SADOP y autoridades de las Universidades Privadas que nos brindaron información de su experiencia en primera persona sobre las distintas realidades y aristas que aborda esta investigación. Cabe destacar que se trata de una investigación de tipo no experimental, longitudinal. La unidad de análisis está constituida por profesores agremiados a SADOP de las siguientes Universidades Privadas: Universidad del Salvador, Universidad de Belgrano, Universidad de Palermo, Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, Fundación Iberoamericana de Estudios Superiores, Universidad John F. Kennedy, Universidad del Museo Social Argentino, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales y Universidad Abierta Interamericana. La tesis se centra en el análisis de múltiples casos.

A su vez, el escrito contiene un exhaustivo análisis de contenido de seis fallos que son relevantes para dar un contexto legal a la investigación y que han sentado jurisprudencia en cuanto a la discriminación sindical. A continuación, detallamos cuáles son los casos considerados:

- Stafforini, Marcelo Raúl c/ Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ acción de amparo.
- Balaguer, Catalina Teresa c/ PEPSICO de Argentina SRL s/ juicio sumarísimo.
- Greppi, Laura Karina c/ Telefónica de Argentina SA s/despido.
- Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo SA s/ acción de amparo.
- Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo.
- Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo.
- Agostini, José c/ Fundación Educativa del Interior.

## **1.8.HIPÓTESIS**

Dado que el diseño de investigación será descriptivo, este trabajo no cuenta con hipótesis.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

El marco teórico de esta investigación está compuesto íntegramente por la descripción puntual de los artículos de la Constitución Nacional, Leyes y Convenios que se encuentran presentes en los fallos que analizaremos más adelante. Éste capítulo es de suma importancia para comprender el marco legal que contienen los fallos del Capítulo III y que son el eje de la investigación. A su vez, como la tesis se centra en el Sindicato Argentino de Docentes Particulares, es importante que conozcamos los antecedentes que lo llevaron al lugar de hoy.

#### **2.1. MARCO LEGAL**

##### **2.1.1. CONSTITUCIÓN NACIONAL ARTÍCULO 14**

El Artículo 14 de la Constitución Nacional determina que:

Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender (Constitución Nacional, 1994).

En él se establece el derecho laboral madre, del cual se desprenden todos los demás, como es poder trabajar y/o desarrollar la propia empresa en todo el territorio nacional. Se determina como el principio fundamental de nuestro sistema laboral argentino, que es acompañando por una serie de garantías y libertades civiles como lo son la libre circulación de personas e ideas, de asociación, culto y enseñanza.

##### **2.1.2. CONSTITUCIÓN NACIONAL ARTÍCULO 14 BIS**

La Constitución Nacional es la ley suprema que rige en la República Argentina y que establece los derechos y garantías fundamentales de los habitantes de la Nación y la forma de organizar los poderes del Estado. Se encarga de garantizar los derechos y libertades de las personas que habitan el suelo argentino y sólo algunos tratados internacionales cuentan con su misma jerarquía.

En el artículo 14 bis se establece que:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna (Constitución Nacional, 1994).

Este artículo enumera y garantiza los principales derechos del trabajador en nuestro país. Sucede al artículo 14 y amplía su contenido, en él la Constitución Nacional establece el derecho laboral madre y desglosa la serie de garantías que todo contrato de trabajo debe contemplar. No podemos dejar de mencionar que es el único apartado de la Constitución Nacional vigente en la que se garantizan los derechos laborales básicos en la Argentina. Eso significa que toda norma vinculada al derecho laboral tiene que encontrarse en directa sintonía con la lista de garantías para el trabajador que allí se mencionan, para no ser considerada como inconstitucional. Fue incorporada a la Constitución Nacional con la reforma de 1957 y en reemplazo del artículo 37, de la anterior versión de la Constitución de 1949, en el que consagraban por primera vez los derechos del trabajador en nuestro país.

### 2.1.3. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas y elaborado por representantes de todas las

regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales. Tiene jerarquía constitucional conforme el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

Fue promulgado en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y ha sido traducida a más de 500 idiomas. Dentro de sus 30 artículos, hay uno que especialmente se dedica al tema de la sindicalización, lo compartimos a continuación:

Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Este artículo señala que el derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y trabajadores es un requisito fundamental para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social.

#### 2.1.4. LEY 23.551 DE ASOCIACIONES SINDICALES

Esta ley dispone que todos los trabajadores tienen derecho a constituir libremente y sin necesidad de autorización previa asociaciones sindicales. A afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, a reunirse y desarrollar actividades sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos. Esta ley deroga la de facto N° 22.105, del 15 noviembre de 1979 que refería a asociaciones gremiales de trabajadores.

Establece el principio de libertad sindical que se enuncia en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro de éste principio hay libertades individuales y colectivas. A su vez, cuenta con principios fundamentales que detallaremos a continuación (Ley 23.551, 1988):

- Democracia sindical: garantiza a cualquier trabajador aquello que tiene que ver con la participación, la afiliación, el control de la asociación gremial a la que pertenece, presentarse como candidato en elecciones, ser elector, elegir a sus representantes, e

inclusive pedir a través de los mecanismos estatutarios cualquier tipo de control que requieran respecto del control interno de la asociación a la que pertenecen. No es solamente la garantía de poder participar como candidato o como elector, sino que la participación en asambleas o congresos y desde el punto de vista colectivo, es también el cúmulo de garantías y obligaciones que tiene la organización sindical para con sus afiliados.

- Pureza: por el cual los trabajadores solamente pueden afiliarse a una organización sindical.

- Autonomía sindical: se refiere a la libertad que tiene cualquier organización sindical para decidir los destinos y la forma de la vida interna de la organización. El Estado no puede interferir en la voluntad de los trabajadores cuando quieren conformar una entidad sindical o modificarla. Los trabajadores pueden darle el grado que quieren, las limitaciones están dadas por pertenecer a una misma actividad y ciertos requisitos establecidos por la ley.

- Principio de independencia: tiene un carácter más patrimonial; está relacionado a la prohibición de las organizaciones sindicales de recibir cualquier tipo de ayuda económica de terceros, pero básicamente de empleadores. Salvo aquellos casos en que esté previsto en la normativa, como, por ejemplo, contribuciones especiales previstas en la negociación colectiva o cuando surge de alguna ley.

- Principio de no discriminación: toma los conceptos establecidos por el convenio 111 de la OIT respecto a trabajadores individuales.

- Principio de unicidad sindical: privilegia a los sindicatos de amplia base de representación por sobre los sindicatos pequeños. En consecuencia, se puede definir a la unicidad sindical como el sistema en el que se le reconocen derechos exclusivos al sindicato con mayor representación gremial de la actividad u oficio. Esta característica surge del dato objetivo de afiliados del sector, promoviendo que los trabajadores de las diferentes actividades se nucleen en torno a un sindicato fuerte procurando fortalecer su capacidad de negociación de las condiciones laborales de sus representados. De esta forma, se robustece la capacidad de acción, de presión y de negociación del movimiento sindical organizado.

En Argentina no existe un sólo sindicato por rama de actividad u oficio: sino que un sólo sindicato ostenta la personería gremial por rama de actividad, pero pueden existir todos los sindicatos que los trabajadores quieran crear.

Nuestro país por medio de la ley que estamos comentando adoptó el sistema de unidad promocionada o unidad inducida, por el cual sólo se le otorga personería gremial a la organización sindical más representativa y que, además, hubiera actuado durante un período no inferior a seis meses como asociación simplemente inscripta (art. 21 y 22). Esto significa que de todas las asociaciones sindicales registradas sólo una, la más representativa, tiene la representación gremial de la actividad (art. 25), es decir, la personería gremial. Las otras Asociaciones registradas tienen funciones no esenciales desde el punto de vista de los derechos sindicales, ya que carecen de personería gremial.

#### 2.1.5. LEY 23.592 – MEDIDAS CONTRA ACTOS DISCRIMINATORIOS

Si bien no es una ley aplicada netamente al derecho laboral, la Ley 23.592 puede abarcar cualquier rama del Derecho, ya que no fue diseñada para alguna disciplina específica, debe destacarse como una norma de alcance general. En cuanto a su aplicación, se ha diferenciado a la figura del artículo 47 de la ley 23.551, práctica antisindical del empleador, porque mientras este impone el "cese inmediato del comportamiento antisindical", la aplicación de la ley antes mencionada permite dejar sin efecto el acto discriminatorio que generalmente se relaciona con el despido de la persona discriminada. Dicha norma establece a los actos discriminatorios como delitos basándose en el artículo 16 de la Constitución Nacional, determinando que comete actos discriminatorios quien restrinja o menoscabe las bases igualitarias expresadas en la Constitución. Considera particularmente “los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos” (Ley 23.592, 1988, art. 1).

A su vez, es muy importante la jurisprudencia sentada en materia laboral ya que fue aportando las interpretaciones que actúan como complemento del artículo 47 de la Ley 23.551, articulando ambas y protegiendo a la sociedad contra actos discriminatorios. Cabe destacar que estas leyes vienen a constituir un límite a la libertad de contratación, cuando es ejercida por los empleadores en perjuicio de otras formas de libertad y derechos humanos puestos en peligro como es el derecho de trato igual y no discriminación.

En cuanto a sus aplicaciones en materia laboral la Ley 23.592 ha brindado jurisprudencia y diferentes posturas. A través de esta ley se permite dejar sin efecto el acto realizado desde el empleador, o sea el despido, si se descubre que las causas de dicho acto fueron consecuencia de un acto discriminatorio. Si bien esto pone un límite a la libertad de contratación, también

pone un límite a los actos discriminatorios que pueden efectuar los empleadores al momento de contratar personal. Las leyes 23.551 y 23.592 se articulan para proteger a los trabajadores en diversos “frentes” y para guiar el accionar de Recursos Humanos en cuanto a la contratación. Es fundamental que desde el departamento de Recursos Humanos o el sector encargado de emplear en cada empresa u organización no se manifiesten abiertamente prácticas antidiscriminatorias que pudieran socavar las libertades fundamentales de las personas.

Otros de los aspectos que ha sentado bases la jurisprudencia fue respecto a la carga de la prueba donde prácticamente existe unanimidad sobre el punto. Si se trata de despidos discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales, es necesario tener en cuenta las sentencias y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los informes y recomendaciones, estudios y demás opiniones constitutivas de los organismos de control de la OIT, tendientes a introducir "factores de compensación o corrección que favorezcan la igualdad de quienes son desiguales por otros motivos y permitan alcanzar soluciones justas tanto en la relación material como procesal". Por ello, en estos casos es el trabajador quien tiene que aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, pero una vez configurado el indicio, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales. Finalmente, es el empleador quién deberá acreditar que el despido tuvo por causa una motivación distinta y a su vez excluyente, que nada tiene que ver con la discriminación.

Esta ley también ha tenido un debate sobre la estabilidad laboral en la que mayoritariamente la postura sostiene que resulta aplicable la ley 23.592 a todos los supuestos y de allí la procedencia de declarar la nulidad del despido y la obligación de reinstalación del trabajador. La norma (se repite “Esta ley” en el mismo párrafo) tiene por objeto sancionar el trato desigual, en cualquier ámbito que se trate, incluso el laboral, cuando está fundado en la pertenencia del sujeto a ciertos grupos o por presentar determinados caracteres o por tener ciertas ideas, cuando el trato desigual y peyorativo se basa en circunstancias de tipo "subjetivas" (nacionalidad, raza, sexo, religión, caracteres físicos, ideas políticas, religiosas, sindicales etc.). Por ello, el despido discriminatorio en el régimen de la ley citada y en los Tratados Internacionales con jerarquía de tales (artículo 75 inciso 22 CN) tiene el rango distintivo que la discriminación debe cesar y la única forma de lograrlo es la de reponer al trabajador en su puesto de trabajo ya que los despidos discriminatorios son nulos y carecen de eficacia. La ley 23592 permite dejar sin efecto el acto discriminatorio, aun cuando, como

en el caso concreto, se trate de uno dispuesto en un régimen de estabilidad impropia. Es que el acto discriminatorio está prohibido por la Constitución Nacional (art. 16) y por la ley (art. 1º de la ley 23.592), por lo tanto, tiene un objeto prohibido (art. 953 del Código Civil) y entonces es nulo (art. 1044 del Código Civil). De allí que el perjuicio deba ser reparado reponiendo las cosas al estado anterior del acto lesivo (art. 1º citado y 1083 del Código Civil). En los casos por discriminación debe aplicarse la ley 23.592 y procede declarar la nulidad del despido y ordenar al empleador que, en un plazo fijado en la sentencia, reinstale al trabajador a su puesto de trabajo. Eventualmente, en caso de no hacerlo, debe fijarse en forma subsidiaria una recarga indemnizatoria adicional o agravada y que tendría por finalidad indemnizar los daños y perjuicios que el acto discriminatorio ha ocasionado a su persona. En estos supuestos el trabajador no podría exigir el mantenimiento del contrato de trabajo y retrotraerlo a las condiciones existentes con anterioridad al acto discriminatorio. El contenido esencial de los derechos constitucionales de trabajar y ejercer toda industria lícita, de comerciar, de usar y disponer de la propiedad y de contratación, conferidos al empleador, no comprende la potestad de despedir a los trabajadores de forma injustificada, inmotivada o arbitraria. Si esto se avalaría legalmente se estaría violando la ley 23.592 y a su vez el artículo 16 de la Constitución Nacional.

El principio de estabilidad viene a constituirse un límite a la libertad de contratación, cuando es ejercida por los empleadores en perjuicio de otras formas de libertad y derechos humanos puestos en peligro como es el “derecho de trato igual y no discriminación”.<sup>1</sup>

Esta norma será citada en la mayoría de los fallos que se analizarán en el presente escrito:

"Álvarez Maximiliano y otros C/ Cencosud SA S/ Acción de Amparo", SD 95.075 del 25.06.07, Sala II CNAT, BTJ CNAT. -; "Parra Vera Máxima C/ San Timoteo SA s/ Amparo" de la Sala V de la CNAT. -; "Balaguer Catalina T. C/ Pepsico de Argentina SRL S/ Despido", SD 56.971 del 10.03.04, Sala VI CNAT, BTJ CNAT, -; "Stafforini, Marcelo R. C/ Administración Nacional de la Seguridad Social S/ Despido", SD 9.679 del 29.06.01, Sala X CNAT, BTJ CNAT. -

#### 2.1.6. OIT CONVENIO 87

El convenio 87 de la OIT fue firmado en 1948 y entró en vigor en 1950, mientras que en nuestro país se ratificó en 1960. Su importancia radica en el tema que aborda: libertad de

---

<sup>1</sup> Ramos, Santiago José. (Septiembre 2009). La ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral. Recuperado de: [www.saij.jus.gov.ar](http://www.saij.jus.gov.ar).

asociación y sindical. Este principio también está incluido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Su contenido es sumamente importante ya que protege como instrumento internacional el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales, considerándose este como un derecho humano básico y universal, como una manera democrática de participación que promulga la posibilidad de que todas las personas puedan tener el derecho de expresarse en las cuestiones laborales que las afecten directamente, organizarse para fomentar y defender sus intereses. A su vez, prohíbe a las autoridades públicas intervenir o llevar a cabo actos que tiendan a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Cuenta con 21 artículos divididos en cuatro partes. La primera parte consta de diez artículos que describen los derechos de los trabajadores y de los empleadores a unirse a organizaciones de su propia elección sin autorización previa. Luego se establece que todos los miembros de la OIT que ratificaron el convenio se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

La tercera parte determina la aplicación de dicho convenio y por último se describen los procedimientos de ratificación del convenio, el plazo de entrada en vigor, la vigencia mínima de diez años, así como el procedimiento para denunciar el convenio (Convenio 87, OIT, 1948).

#### 2.1.7. OIT CONVENIO 98

El convenio 98 de la OIT fue firmado en 1949 y entró en vigor en 1951, aborda el tema de: el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Referido al tema de la discriminación sindical, el Artículo 1 del Convenio 98 de la OIT plantea que: Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo

o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (Convenio 98, OIT, 1949).

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de uno; despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Además, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

La OIT establece que se consideran actos de injerencia las medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

De igual manera, pide la creación de organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación.

#### 2.1.8. CONVENIOS 87 Y 98 – COMPATIBILIDAD LEY 23.551

Para compatibilizar los convenios ratificados de la OIT con las leyes supremas locales, la OIT cuenta con una Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones cuyo objetivo es la realización de una evaluación técnica imparcial de la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros. Cuando un país ratifica un convenio de la OIT, se ve obligado a presentar memorias regulares sobre las medidas que ha adoptado para aplicarlo.<sup>2</sup>

Dicha Comisión ha manifestado comentarios respecto de la normativa de la ley 23.551 en lo relativo a los privilegios de los que gozan las asociaciones sindicales con personería gremial. Si bien no se han opuesto a que existan organizaciones sindicales más representativas que son las que cuentan con la denominada personería gremial, ni tampoco a que estas

---

<sup>2</sup> La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recuperado de <https://www.ilo.org/>

organizaciones, por su carácter de ser las más representativas, gocen de ciertos privilegios. Siendo totalmente conscientes de que la multiplicidad excesiva de las organizaciones sindicales puede debilitar el movimiento sindical y perjudicar los intereses de los trabajadores, la Comisión considera que el reconocimiento de los sindicatos más representativos por la legislación no es en sí contrario al principio de la libertad sindical (Convenio 87), siempre que se respeten ciertas condiciones. Es por esto que señaló que la determinación de la organización más representativa debería basarse en criterios objetivos, establecidos de antemano y precisos, con el fin de evitar toda decisión parcial o abusiva. A su vez agregó que las ventajas deberían limitarse de manera general al otorgamiento de ciertos derechos preferenciales tales como la negociación colectiva, la consulta por las autoridades o la designación de los delegados ante los organismos internacionales.<sup>3</sup>

Este comentario nos sugiere considerar en particular los “derechos exclusivos” que nuestra legislación ha concedido a las asociaciones sindicales con personería gremial y contrastarlos con las observaciones que, de manera específica, ha efectuado la Comisión para juzgar su compatibilidad con el Convenio 87 de la OIT. La Comisión cuestionó este privilegio a favor de las asociaciones con personería gremial poniendo de manifiesto que lo es “en perjuicio de las organizaciones simplemente inscritas, las que solamente pueden representar, a petición de parte, los intereses individuales de sus afiliados, a tenor del artículo 23 de la ley”.<sup>4</sup>

Entre los derechos preferenciales que la Comisión considera compatibles con el Convenio 87 de la OIT figura el de negociación colectiva.<sup>5</sup>

Por esto podemos concluir que la ley 23.551 reserva la capacidad de concertar convenios colectivos de trabajo sólo a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial y constituyen una reglamentación razonable del art. 14 bis en tanto garantiza una “organización sindical libre” y el derecho de los gremios de “concertar convenios colectivos de trabajo” y no vulneran disposición alguna de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Sin embargo, podemos remarcar que hay algunos fallos que dicen claramente que nuestra ley, al consagrar el régimen de personería única a la organización más representativa, viola

---

<sup>3</sup> O.I.T., “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – Informe general y observaciones acerca de ciertos países”, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª. reunión, Ginebra, 1999, pág. 218.

<sup>4</sup> O.I.T., “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – Informe general y observaciones acerca de ciertos países”, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª. reunión, Ginebra, 1999, pág. 218.

<sup>5</sup> O.I.T., “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – Informe general y observaciones acerca de ciertos países”, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª. reunión, Ginebra, 1999, págs. 217 y 218.

el Convenio 87. Uno de ellos es el de “Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales” mientras que el otro es el de “Rossi Adriana María c/Estado Nacional - Armada Argentina” – CSJN – 09/12/2009.

En el primer fallo mencionado el conflicto planteado surge a raíz de que la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) convocó a elecciones de delegados de personal en el ámbito del Estado Mayor del Ejército y del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, a lo que se opuso la Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA) por considerar que sólo ella era quien tenía facultades para realizar ese acto en razón de la personería gremial que le había sido conferida.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resolvió la controversia desestimando el recurso de ATE. Tuvo en cuenta que la ley dispone que para ser delegado de personal se requiere "estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta" (art. 41, inc. a de la ley 23.551), por lo cual la única asociación que podía convocar la elección y cuya personería gremial comprendía específicamente al personal de los entes referidos era PECIFA. Tal decisión fue confirmada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala VI).

Ante ese resultado, ATE acudió a la Corte Suprema mediante un recurso extraordinario federal en el cual planteó, por una parte, que lo resuelto era arbitrario y, por otra, que la norma en la que se basaron tanto los jueces como la autoridad ministerial para resolver en el sentido indicado, vulnera el derecho a una organización sindical libre y democrática, consagrado en la Constitución Nacional (art. 14 bis).

La Corte consideró la problemática merecía ser tratada. Examinó las normas internacionales que consagran la libertad de asociación y, en especial, la llamada "libertad sindical" y su recepción en el derecho interno. Hizo hincapié en que el Convenio 87 de la OIT como instrumento que define los alcances de dicha libertad, obliga a los Estados miembros de la organización internacional a poner en práctica las "disposiciones" que la garanticen, lo que implica, en primer lugar, reconocer el derecho de los trabajadores a la constitución de sindicatos sin autorización previa y la afiliación sindical. En segundo lugar, la libertad sindical importa el derecho de los sindicatos a darse su propia organización, a administrarse, a desarrollar su plan de acción y a elegir libremente a sus representantes. Dicho Convenio se manifiesta en contra de toda intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio de tales derechos y de la propia legislación nacional que los menoscabe. Finalmente, el Tribunal determinó que el art. 41, inciso A, de la Ley 23.551 es inconstitucional en cuanto establece que "...para ejercer las funciones indicadas (es decir de

delegado de personal) se requiere: a) estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta..." (Ley 23.551, 1988).

La norma afecta, por un lado, la libertad de los trabajadores individualmente considerados que deseen postularse como candidatos, pues los obliga a adherirse a la asociación con personería gremial, aun cuando exista otra asociación simplemente inscripta. Además, afecta a los sindicatos simplemente inscriptos, por cuanto les impide el despliegue de su actividad y el cumplimiento de una de las finalidades para las cuales han sido creados, es decir, la representación de los trabajadores en la empresa. Esta fue la primera vez, pero no la última, que la Corte Suprema, abordó un cuestionamiento constitucional planteado en relación con la Ley de Asociaciones Sindicales.

En el segundo que mencionamos la Corte Suprema de Justicia de la Nación, declara la inconstitucionalidad del art. 52 de la ley 23.551, de Asociaciones Sindicales. La actora, Adriana Rossi, había sido objeto de una sanción disciplinaria de suspensión y del cambio de lugar de tareas, dispuestos por su empleadora, la Armada Argentina.

Rossi, entonces, reclamó que las dos medidas fueran dejadas sin efecto ya que no habían contado con la previa autorización judicial, la cual era necesaria dada la tutela sindical de la que gozaba en su carácter de presidenta de la Asociación de Profesionales de la Salud del Hospital Naval (PROSANA), sindicato de primer grado simplemente inscripto.

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo rechazó la demanda al considerar que, según el citado art. 52, si en una misma actividad existe un sindicato con personería gremial y otro simplemente inscripto, sólo los representantes gremiales del primero están cubiertos por dicha tutela; en el caso, agregó, se daba esa situación dada la presencia de la Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA) como entidad de primer grado con personería gremial.

Contra ese fallo, Rossi interpuso un recurso extraordinario, que fue favorablemente acogido por la Corte Suprema, la cual tuvo como resultado la inconstitucionalidad del art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales. El Tribunal fundamentó su fallo basándose en la jurisprudencia que sentó el caso anterior que analizamos ("Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales") donde se señala que la "organización sindical libre y democrática" es un principio arquitectónico que sostiene e impone la Constitución Nacional mediante su art. 14 bis, y por vía de un muy comprensivo corpus iuris con jerarquía constitucional proveniente del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

A su vez, de acuerdo con el mencionado art. 14 bis, la libertad sindical debe estar rodeada, como atributo intrínseco o inherente para el logro de su ejercicio cabal y fecundo, de un

particular marco de protección de los representantes gremiales. Estos, dispuso dicha norma de manera terminante, “gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.

La Corte determinó que al limitar a los representantes gremiales de los sindicatos con personería gremial los alcances de la protección prevista en su art. 52, la Ley 23.551 había violentado, de manera injustificada, la esfera en que el legislador puede válidamente dispensar determinados privilegios a las asociaciones más representativas. Marcando de esta manera que el Convenio 87 de la OIT se ve vulnerado si nos apegamos estrictamente a la Ley 23.551.

En los informes de la Comisión que se presentaron desde 1989 hasta el presente y que han cuestionado numerosos aspectos de la ley 23.551, ha dejado en claro, que no se opone a que existan organizaciones sindicales más representativas, denominadas “con personería gremial”, ni tampoco a que estas organizaciones, por su carácter de ser las más representativas, gocen de ciertos privilegios. La Comisión no critica esas disposiciones “sino los requisitos para obtener la personería gremial y los privilegios de que gozan las organizaciones que poseen dicha personalidad”. Señalando que “la determinación de la organización más representativa debería basarse en criterios objetivos, establecidos de antemano y precisos, con el fin de evitar toda decisión parcial o abusiva. Además, las ventajas deberían limitarse de manera general al otorgamiento de ciertos derechos preferenciales tales como la negociación colectiva, la consulta por las autoridades o la designación de los delegados ante los organismos internacionales”.<sup>6</sup>

Si bien el Convenio 98 de la O.I.T. tiene la jerarquía que prescribe el art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, es necesario destacar que se trata de la principal norma internacional que refiere específicamente al derecho de negociación colectiva y que garantiza a los gremios el derecho de concertar convenios colectivos de trabajo, y principalmente, en la estructura concreta de las negociaciones colectivas. Asimismo, remarcamos que el Convenio 87 de la O.I.T. no contiene ninguna disposición específica sobre el derecho de negociación colectiva. Sí lo hace en cambio, el Convenio 98 de la O.I.T., sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949, ratificado por la República Argentina por decreto ley 11.594/56, de esta disposición podemos resumir que tanto los empleadores y sus

---

<sup>6</sup> O.I.T., “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – Informe general y observaciones acerca de ciertos países”, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª. reunión, Ginebra, 1999, págs. 217 y 218.

organizaciones y las organizaciones de trabajadores, sin establecer distinción alguna entre ellas, pueden establecer procedimientos de “negociación voluntaria”.

Las observaciones y decisiones tanto de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones como del Comité de Libertad Sindical producidas desde el año 1989 hasta el día de hoy respecto de las disposiciones de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 no han obtenido ninguna respuesta legislativa por parte de nuestro país. Analizando dichas observaciones desprende la idea que tanto los artículos 29 como 30 de la ley 23.551 son inconstitucionales porque impiden u obstaculizan la obtención de la personería gremial y consiguientemente el derecho de negociación colectiva no respetando en su totalidad lo dispuesto en los Convenios 87 y 98 ratificados por la República Argentina.

#### 2.1.9. OIT CONVENIO 111

El convenio 111 de la OIT fue firmado en 1958 y entró en vigencia en 1960, es sobre la discriminación en el empleo y ocupación. Los Estados parte del convenio se comprometen a promover la legislación que prohíbe todo tipo de discriminación y exclusión en cualquier forma, incluyendo cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Si bien este convenio no se relaciona directamente con el tema de la investigación nos pareció sumamente importante incluirlo porque es la primera herramienta a nivel mundial que prohíbe la discriminación en el mundo del trabajo e invita a los Estados a promulgar leyes que avalen este punto. A pesar de que esta tesis se centra en la discriminación sindical, cabe incluir este convenio ya que ratifica la prohibición de la discriminación en un plano mucho más abarcativo y no sólo haciendo foco en el plano gremial. La discriminación a los trabajadores puede ocurrir de muchas y diversas maneras que bien contempla el Convenio 111 de la OIT.

No sólo aborda el tema de la discriminación en las condiciones de trabajo, sino también en la admisión en el empleo y el acceso a los medios de formación profesional, tanto por lo que se refiere a los trabajadores en relación de dependencia como a los trabajadores por cuenta propia. Debemos destacar que la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación es una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales recogidos en la Declaración de la OIT sobre derechos y principios fundamentales en el trabajo y seguimiento, de 1998, de aplicación universal y que todos los Miembros de la OIT han de

respetar aun cuando no hayan ratificado los convenios sobre los mismos (Convenio 111, OIT, 1958).

Dado que uno de los ejes de la investigación es la discriminación en el ámbito laboral resultó pertinente la inclusión del mismo.

#### 2.1.10. OIT CONVENIO 135

El convenio 135 de la OIT data del año 1971 y aborda la temática de los derechos con los que deben contar los representantes de los trabajadores. Éste convenio complementa lo antes establecido en el Convenio 98, ya que busca la protección para los trabajadores contra los actos de discriminación que pudieran sufrir dañando así la libertad sindical. Protege el principio de libre asociación, y de las garantías necesarias para que se facilite la negociación colectiva. A su vez, protege a aquellos trabajadores que quieren asociarse o participar de la actividad sindical, evitando cualquier tipo de represalia que pudiera tomarse contra ellos (Convenio 135, OIT, 1971).

#### 2.1.11. ANÁLISIS DE DOCTRINA

Tanto las leyes antes citadas y analizadas como los fallos que se analizarán en el capítulo 3 cuentan con un fuerte análisis de doctrina que nos pareció propicio incluir para irnos adentrando en el tema. En la mayoría de los escritos que mencionaremos a continuación vemos un hilo conductor y una coherencia en cuanto al análisis de los despidos discriminatorios, sin embargo, incluimos también voces disidentes; y de la importancia que recae en el fallo “- Álvarez, Maximiliano y otros c/ CENCOSUD SA s/ acción de amparo, considera aplicable la Ley 23.592 en el ámbito del derecho individual del trabajo”, siendo fundamental para la jurisprudencia sobre esta temática. A su vez, hay una fuerte relación en todos los escritos sobre cómo tratar la Ley 23.592 que castiga severamente los actos discriminatorios y sobre su viabilidad de aplicación en el Derecho Laboral.

Para comenzar tomaremos dos artículos que hacen investigar a la discriminación en amplios aspectos “La discriminación como forma de violencia y de agravio a la inherente dignidad humana” de Estela Ferreirós (2006) y “Otras formas de discriminación diferentes a las mencionadas en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo” por Florencia Torres (2020). En el primer artículo la autora plantea:

El más claro ejemplo de violencia laboral es el que surge de la discriminación. (...) Esta variante del ataque a la dignidad del trabajador no es exclusiva de las relaciones privadas de trabajo, sino que suelen ser de frecuente utilización en el ámbito de la administración pública. Así, se encuentran, en cualquier ámbito que sea, atacados los derechos fundamentales de la persona y también los derechos humanos, pero de forma tal, que resulta dificultosa su denuncia y su acreditación posterior. (Ferreirós, 2006).

A su vez, Ferreirós se ocupa de desentrañar y analizar diferentes tipos de acoso: sexual, moral, el vaciamiento del puesto de trabajo, la subtitulación, la discriminación en el empleo público, el estrés laboral y los derechos personalísimos. La autora plantea que a su opinión la Ley 23.592 resulta insuficiente en varios ámbitos y no sólo en el Derecho Laboral ya que “no se adentra en temas procesales que resultan de vital importancia, en razón de que, como adelanté, son situaciones en las cuales, tanto la denuncia del hecho como su acreditación resultan de difícil implementación (Ferreirós, 2006). Hará alusión a que los actos discriminatorios suelen ocurrir solapados y que las víctimas suelen no tener fuerzas para denunciar este acto. A su vez, menciona que para este tipo de casos debe recurrirse a la inversión de la carga de la prueba, siendo el empleador quien deberá probar que su accionar no responde a un acto discriminatorio y por lo tanto ilícito. En este artículo también se hace mención de que ya en el 2006 había una serie de proyectos de ley que tienen como bien jurídico protegido la dignidad del hombre, sus derechos personalísimos y la erradicación de la violencia en las formas discriminatorias, acoso o vaciamiento del puesto de trabajo. La autora dice que “en todos los proyectos se establece por parte de la justicia, la consecuente reinstalación en el puesto pertinente y la reparación patrimonial” (Ferreirós, 2006). Como viene sosteniendo a lo largo del texto, para la autora es importante que haya una ley más abarcativa que la 23.592 y que pueda atender todas las situaciones que plantea a lo largo del artículo y que constituyen actos discriminatorios.

Por otra parte, Torres (2020) tiene en cuenta y enumera el despido represaría, discriminación por aspecto físico y por lugar de residencia, la discriminación y el trabajo informal y discriminación salarial. Explicará cada una de ellas basándose en diversos fallos que sostienen lo que va relatando y cada caso de discriminación. Luego de todo este análisis la autora concluye que “la discriminación en el mundo del trabajo puede darse tanto al

momento de la contratación, al momento de ejecución del contrato o al momento de la extinción” (Torres, 2020). También plantea que:

Ante la falta de un ordenamiento jurídico claro que encare una lucha contra la violencia de los espacios laborales y prevea las acciones idóneas para reparar los derechos vulnerado, la jurisprudencia juega un rol preponderante, fijando las pautas de acción que deberán ser receptadas por el legislador, para lograr una cabal protección de la salud psicofísica del trabajador en relación de dependencia durante el transcurso de la relación laboral (Torres, 2020).

La autora apoya y sustenta su acuerdo con la reinstalación del empleado no viendo incompatibilidad con el derecho a contratar como plantean otros autores.

En el caso del artículo de María Alcolumbre (2011) “Despido por discriminación”, la autora hace referencia a que la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires alcanza los cánones de la doctrina constitucional nacional en materia de paradigma de estabilidad. Alcolumbre hará mención al fallo “Madorrán” que en el año 2007 ratifica la consagración de un paradigma jurisprudencial respecto al grado de protección frente a los despidos arbitrarios. Declarando así la inmanente relación entre “dignidad” y “trabajo”, y la “protección al derecho a trabajar” que se consagra en las normas que integran el llamado “bloque de constitucionalidad federal”. En este tipo de casos, la jurisprudencia establecía dos categorías diferenciadas de trabajadores y dos niveles de protección: una relativa al empleo público y otra al sector privado. Hasta que con la sanción de la Ley Antidiscriminación 23.592 se inició un nuevo intento por nulificar los despidos considerados arbitrarios y que se hubiesen dispuesto por intermedio de un acto discriminatorio. Como ya hemos visto, la Ley 23.592 consigna expresamente que está prohibido realizar actos discriminatorios. Si bien la aplicación de esta norma fue ampliamente resistida en el ámbito doctrinario, a partir del año 2000 ha tenido pronunciamientos favorables en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La autora plantea que lo que ocurre con el fallo de “Álvarez” es un quiebre en el paradigma porque en este caso, un empleado del sector privado logró acreditar que su despido sin causa encubría un acto discriminatorio que se contempla en la ya mencionada Ley 23.592 y se abre la vía de reclamar la reinstalación en su cargo además de la reparación económica. Los principios consignados en este fallo encuentran su jurisprudencia en el mencionado fallo

“Madorrán” donde se alude al derecho internacional en materia de derechos humanos que forman parte de nuestra pirámide normativa a partir de la reforma constitucional de 1994. Entendiendo así que el acto discriminatorio ofende profundamente a los derechos humanos avasallando la dignidad de la persona y la igualdad en dignidad de todos los seres humanos.

Considerando el caso de “Álvarez”, Alcolumbre plantea que:

Se ha consagrado un nuevo paradigma en materia de estabilidad propia relativa para el empleado del sector privado que vea vulnerada la garantía constitucional de igualdad en dignidad y no discriminación que consagra el art. 16 de la C.N., reglamentado a través de la Ley 23.592, por hallarse en juego un principio de orden público internacionalmente consagrado, por el cual han de responder los Estados, que lleva a garantizar el ejercicio del derecho a trabajar en libertad y sin opresión cuando colisiona con el derecho de contratar que cabe reconocer al empleador. (Alcolumbre, 2011).

Este nuevo paradigma plantea y admite la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo entendiendo que esa es la máxima garantía que la normativa de derechos humanos consagra para este tipo de casos. A su vez, hará mención al caso “Villalba, Franco R./The Value Brands Company de Argentina s/Amparo” donde la resolución fue la misma que en “Álvarez” se aplica la Ley 23.592 y se dispone que el despido ha constituido un acto discriminatorio cuya sanción es la reincorporación del trabajador, el pago de salarios caídos y una reparación por daño moral. Así vuelve a sostenerse que la Ley Antidiscriminación tiene aplicabilidad en el ámbito laboral, en el último caso mencionado lo resolvió la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, pero en el caso de “Álvarez” es la Corte Suprema de Justicia de la Nación la que sienta la jurisprudencia al respecto. Buscando así que el resultado del proceso judicial proteja en mayor medida a la persona humana. Para finalizar Alcolumbre dirá:

El paradigma jurisprudencial consagrado tanto en el ámbito nacional cuanto de la Provincia de Buenos Aires evoluciona hacia estándares internacionales en busca del reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, abrevando para ello en principios de *ius cogens* ínsitos desde la reforma constitucional de 1994 en nuestra pirámide normativa, los cuales garantizan la interpretación normativa adjetiva y de fondo propia del derecho del trabajo, en el marco de un modelo que busca otorgar mayor

amplitud a la cobertura que cabe reconocer al trabajador frente al despido arbitrario cuando se hallan comprometidos derechos humanos fundamentales. (Alcolumbre, 2011).

A su vez, no podemos dejar de mencionar el escrito “El despido discriminatorio” de Leandro Fretes Fretes Vindel Espeche (2011). Este texto estará centrado en las consecuencias que apareja la aplicación de la Ley Antidiscriminatoria en el ámbito laboral y cómo el debate ha llegado hasta la CSJN. Como el escrito de Candiotti que veremos más adelante, Fretes Vindel Espeche comienza su artículo con el concepto de discriminación. Hace mención al Convenio 111 y a la Ley 23.592 donde el autor dice:

Sin lugar a dudas la denominada ley antidiscriminatoria 23.592 viene a reglamentar la protección contra la discriminación contenida en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por nuestro país, hecho necesario y plausible. Por ello entendemos que en nuestro ordenamiento jurídico la pauta para saber si estamos frente a un acto discriminatorio se encuentra regida por los Tratados Internacionales que regulan el tema en conjunción con lo dispuesto por la Ley 23.592 (Fretes Vindel Espeche, 2011).

El autor también señala que la Ley 23.592 reglamenta el art. 16 de la Constitución Nacional y que, a partir de algunos fallos, se produjo un punto de inflexión en el derecho del trabajo. Fretes Vindel Espeche observa que:

(...) la mayoría de la doctrina científica nacional (Ferreirós, Fernández Madrid, Capón Filas, Grisolia, Meik, Cornaglia, Pompa, Serrano Alou, Ackerman, Toselli, Grassis, Ferrer, Vázquez Vialard, Maza, Rubio, Elffman, Simon, Schick, Confalonieri -h.-, Martínez Vivot, entre otros) opina que la norma es de carácter general y por ello también aplicable en el derecho del trabajo. Una minoría (Rodríguez Mancini, Carcavallo, Etala), opina que la ley –o sus soluciones– no son aplicables en el derecho del trabajo. La minoría autoral basa sus conclusiones en que la ley antidiscriminatoria no expresa su aplicación al derecho laboral, mientras que otra parte dentro del sector minoritario considera aplicable la ley, pero no su remedio: la nulidad del acto discriminatorio, alegando que dicha solución legal debe ser compatibilizada con el sistema de “estabilidad impropia” que rige para los trabajadores del ámbito privado (Fretes Vindel Espeche, 2011).

A su vez, hace un análisis sobre el fallo “Álvarez” tocando los mismos temas que lo ya planteado por Alcolumbre (2011) en el texto anterior. Fretes Vindel Espeche promulga que su posición adhiere a la postura mayoritaria diciendo:

Es de destacar que la voluntad del legislador fue la de dotar de protección efectiva a ‘cualquier particular’ entonces claramente podemos afirmar que el alcance de la Ley 23.592 incluye a *todas las personas que habitan* el país, independientemente de su nacionalidad, edad, cultura, sexo, estatus social, capacidad, ideología, religión, opiniones políticas o gremiales; sean trabajadores, empleadores, comerciantes, civiles. Es que de otro modo se conduciría al ilógico o la inconsecuencia en el órgano, pensar que la ley quiso proteger a todas las personas, salvo las que se encuentren en relación de dependencia (Fretes Vindel Espeche, 2011).

Aquí es donde el autor defiende que en dicha ley no existe distinción o restricción de su ámbito de aplicación y que la idea fuerza que tiene es la de asegurar a todos los habitantes de la Nación el efectivo goce de su igualdad ante la ley. Fretes Vindel Espeche refuerza que ser o no trabajador no constituye una distinción que deje fuera de la Ley 23.592 a quienes lo son y que dicha ley protege, como ya mencionamos, a todos los habitantes contra actos discriminatorios, sin distinciones. Para respaldar lo antes mencionado y apelando a la jurisprudencia, el autor describe lo ocurrido en casos relevante para el tema y que serán analizados en el capítulo 3 de esta tesis. Algunos de los fallos son “Stafforini”, “Balaguer” y “Greppi” entre otros. En éste último explicará también cómo funciona la carga probatoria en casos donde el despido pudo constituir un acto discriminatorio. En estos casos, el trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable que indique que existió un acto empresarial que lesiona su derecho fundamental y luego el empleador será quien deba probar que el despido estuvo respaldado en razones que nada tengan que ver con un acto discriminatorio. Luego de analizar los casos antes mencionados y algunos más, Fretes Vindel Espeche asegura:

En nuestra opinión –como hemos analizado– podemos concluir que el principio de no discriminación encuentra tutela constitucional, conforme a ello la discriminación se encuentra prohibida por nuestra Constitución Nacional (arts. 16 y concs.) y por los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos que forman parte de nuestra Carta Magna. En consonancia con la protección constitucional, la Ley N° 23.592 prohíbe los

actos u omisiones discriminatorios, que arbitrariamente impidan, obstruyan, restrinjan o de algún modo menoscaben el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional. La Ley N° 23.592 es de protección para todos los habitantes del suelo argentino, no admitiendo distinciones por materia, con lo cual rige plenamente en el derecho del trabajo. (...) Conforme a dicha tutela constitucional y legal, el trabajador puede solicitar (a opción suya) que se deje sin efecto el acto discriminatorio, o bien se cese en su realización, y en cualquier caso a que se le repare el daño moral y material ocasionado.

(...) Al dejarse sin efecto el despido discriminatorio –mediante cualquiera de los medios antes expuestos– procede la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo. Tanto los efectos de la sentencia de nulidad, así como los efectos de la aplicación de la Ley N° 23.592, retrotraen las cosas a la fecha previa al despido, lo que importa la ininterrumpida continuación del vínculo contractual (art. 1050 Cód. Civ.), por lo cual los salarios son debidos desde que el actor manifestó poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo (art. 103 LCT) (Fretes Vindel Espeche, 2011).

Como el autor señala más adelante, en su opinión el despido discriminatorio constituye un acto ilícito que como tal no puede ser objeto jurídico.

Otro de los artículos analizados es el de Leandro Macia (2015) “Prohibición de discriminación en materia laboral”, el autor se encarga de investigar puntualmente el fallo de la CSJN “Ledesma, Florencio c/Citrus Batalla SA s/sumarísimo” de 2014. En este caso, el accionante solicitó la declaración de nulidad de su despido y la reinstalación en su puesto de trabajo. Consideró que el despido fue arbitrario y discriminatorio toda vez que encubrió una represalia en su contra por ser considerado “sindicalista”. El Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Corrientes revocó la sentencia de origen y rechazó la demanda interpuesta por el actor. Entre sus fundamentos, el Superior Tribunal provincial entendió que la tutela prevista por la Ley 23.592 –en casos de discriminación– está condicionada a que el trabajador se encuentre comprendido realmente en las previsiones contenidas en los artículos 48, 50 y 52 de la Ley 23.551. El demandante interpuso un recurso federal con base en que la Ley 23.592 protege contra los actos discriminatorios a todas las personas sin distinción. Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación dejó sin efecto la sentencia y ordenó remitir las actuaciones al tribunal de origen para que dicte nuevo pronunciamiento. Para llegar a esta sentencia, la CSJN apeló a la jurisprudencia teniendo en cuenta los fallos de

“Álvarez”, “Parra Vera”, entre otros. Señalando que dignidad y trabajo se relacionan como términos “naturalmente entrañables” y que no hay nada en la Ley Antidiscriminatoria que impida que se aplique al Derecho Laboral. Como menciona Macia (2015) “la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia”. Siempre deben favorecerse aquellos mecanismos que preserven la integridad del trabajador. Como afirma la Corte en el fallo:

La reinstalación, por lo demás, guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación (*restitutio in integrum*) de los derechos irrogados, v. gr., por un despido (v. Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Baena Ricardo y otros vs, Panamá*, sentencia del 02/02/2001, Serie C n° 72, párras. 202/203 – y su cita – y 214.7, y “*Madorrán*”, cit. p. 2005) (...) El objetivo primario de las reparaciones (*remedies*) en materia de derechos humanos, debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación; esta última solo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado.<sup>7</sup>

De esta manera se toma a la restitución como la forma reparatoria integral contraponiéndolo a aquellos jueces que plantean que se está avasallando el derecho de contratación cuando se exige a los empleadores que restituyan en el puesto a empleados que han sido víctimas de actos discriminatorios y que esto haya sido comprobado.

Uno de los fallos que adhiere a esta doctrina es el que se investiga en el escrito de Pamela Olaiz y Romina Rodríguez (2020) “Anotaciones al fallo de la Corte Suprema de la Nación *Farrel, Ricardo D. c/Libertad SA s/Despido*”. En este caso mencionan las autoras que Farrel se desempeñaba como Gerente en la empresa Libertad SA de la provincia de Córdoba y alude que su despido fue un acto discriminatorio, por lo que reclama su reincorporación en el puesto o en su defecto el pago de las indemnizaciones por despido sin causa, más una compensación adicional por daño moral. Fundando su pedido en la Ley 23.592 ya que declara que su despido fue consecuencia de haber impulsado una petición escrita donde se solicitaba la posibilidad de otorgar un aumento salarial. La Cámara del Trabajo cordobesa consideró que le correspondía la indemnización por despido injustificado, más la reparación por el daño moral. Sin embargo, “el empleador recurrió el fallo por vía de casación ante el

---

<sup>7</sup> CSJN, “*Ledesma Florencio c/ Citrus Batalla SA s/ sumarísimo*”, 09/09/2014.

Superior Tribunal de Córdoba quien revocó parcialmente la sentencia considerando que no se encontraba justificado la conclusión de que el distracto fue un castigo por reclamar recomposición salarial, pues entendía que la supuesta conducta reprobada no surgía del acto mismo del despido, ni podría colegirse del contexto fáctico que rodeó la desvinculación” (Olaiz y Rodríguez, 2020). Finalmente, el caso llegó a la CSJN que contrarrestaron el argumento antes citado y expresaron que la discriminación generalmente se presenta como una actitud solapada por lo que admite que es posible tomar en cuenta la Ley Antidiscriminación para este caso, anulando así la sentencia del Superior Tribunal de Córdoba.

En el caso del texto “Un valioso aporte al debate sobre la reparación en materia de despido discriminatorio” de Carlos Alberto Livellara (2016), realiza un comentario sobre el fallo “*Villalba, Juan I. c/Radio de Cuyo SA s/Amparo Sindical*”. Donde vuelve a ponerse sobre la mesa el alcance la Ley 23.592. En este caso Villalba no contaba con la protección de la tutela sindical citada en la Ley 23.551, ya que el demandante era simplemente un “activista sindical” que participaba activamente en la defensa de derechos de los trabajadores. La Cámara del Trabajo de Mendoza rechaza el pedido de reinstalación de Villalba, asumiendo que el despido fue un acto discriminatorio, pero sentencia que en aquellos casos donde exista el despido discriminatorio, el trabajador tiene el derecho a percibir las indemnizaciones previstas para el despido incausado y debe ser compensado por daños y perjuicios como lo indica la Ley 23.592. A su vez, el autor hace un recorrido sobre las tendencias doctrinarias sobre el tema y sobre la principal jurisprudencia, analizando cómo se ha aplicado la Ley 23.592 en diversos fallos “Álvarez”, “Greppi”, “Balaguer”, “Parra Vera”, “Stafforini”, entre otros. Para concluir el autor analiza y sostiene la viabilidad de aplicación de la Ley 23.592 sin ir contra los derechos de contratación de los empleadores, a la vez que afirma que en muchos casos los mismos empleados que han sido víctimas de actos discriminatorios no quieren volver a trabajar en el mismo lugar sino que buscan la compensación económica por el acto que han sufrido. Livellara dice:

A partir de estas consideraciones, vemos que el pronunciamiento de la primera Cámara del Trabajo de Mendoza, es importante en la medida que marca un derrotero más realista respecto a lo que resulta la respuesta más adecuado para el trabajador al rechazar el pedido de reincorporación y en su lugar hacer lugar a las indemnizaciones del despido

injustificado con más una indemnización especial por daños y perjuicios a partir de los parámetros que allí se detallan. (Livellara, 2016)

Por otra parte, incluimos el artículo de Maximiliano Ceballos (2014) “El principio de igualdad entre particulares. El derecho a no contratar en las relaciones de empleo privado”, se analiza el principio de igualdad de trato aplicado entre particulares a partir de tres vertientes de pensamiento: el constitucionalismo liberal, el constitucionalismo social y el neoconstitucionalismo. Ceballos (2016) sostiene que: “El Estado tiene obligaciones constitucionales tanto negativas como positivas. Estas últimas se han visto reafirmadas en la última reforma constitucional, por vía de la incorporación de los tratados internacionales de derechos humanos, con jerarquía constitucional”. A través de esto se reanaliza el rol del Estado y de su intervención en las relaciones privadas, fomentando la igualdad de trato entre particulares. Como en otros artículos de doctrina que incorporamos, el autor también hace un recorrido por la jurisprudencia sumando los fallos de “Álvarez” y “Sisnero”. Siendo este último un fallo donde una mujer que reunía los requisitos para ser contratada como chofer de colectivos y buscaba ingresar en una de las siete empresas que brindan transporte público de pasajeros de la provincia de Salta, pero a pesar de sus diversas iniciativas, nunca fue contratada por ninguna de estas empresas. Ante esto, la actora conjuntamente con la Fundación Entre Mujeres (FEM) interpuso acción de amparo en contra de SAETA (Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor), de AMT (Autoridad Metropolitana de Transporte), y en contra de las siete empresas de transporte de pasajeros. En primera instancia, prosperaron las excepciones de falta de legitimación pasiva opuestas por SAETA y por AMT, quedando el litigio en las ulteriores instancias locales y en la Corte Suprema, como un conflicto entre particulares, que involucraba el principio de igualdad de trato. La Corte Suprema apoyó su decisión fundamentalmente en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (del sistema universal de derechos humanos), en la Opinión Consultiva OC 18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y en el fallo "Álvarez", sosteniendo la obligatoriedad del respeto de los derechos humanos entre los particulares. El autor sostiene que:

La solución de la Corte en el caso "Sisnero" hubiera sido más provechosa si hubiese aplicado este otro parámetro del principio de igualdad, indicando pautas rectoras y docentes sobre acciones afirmativas que reviertan y dismantelen la situación de desigualdad histórica de las mujeres frente al volante. La solución del caso no es incorrecta, pero es escueta, siendo necesario un avance valiente y decidido en la

ponderación de derechos, con acciones positivas que equilibren esa situación de desigualdad estructural. Claro que, esas acciones afirmativas, deben cesar cuando ese grupo desfavorecido deje de ser tal, por el constante respeto a sus derechos, y para evitar que, una vez desmantelada la situación, se genere un beneficio a favor de las mujeres en desmedro de los hombres. Es decir, que por igualar no se termine desigualando por exceso. El caso "Sisnero" es, a nuestro humilde criterio, una oportunidad perdida por la Corte, manteniéndose al respecto, la jurisprudencia sobre igualdad ante la ley, como no-discriminación, en una especie de aplicación mecánica del principio de integridad de Ronald Dworkin. Debiera irse más lejos, y mirar las situaciones de desigualdad con el justo sentido que las cosas tienen en el plano de la realidad, no centralizando la decisión en el caso concreto, cuando las circunstancias indican la influencia decisiva y positiva de la sentencia, en toda una clase de personas desfavorecidas, postergadas o sojuzgadas (Ceballos, 2016).

Finalmente concluye que la igualdad será un derecho constitucional y a la vez un principio sobre el que se medirán otros derechos constitucionales, considerando que podrá anularse una relación jurídica entre particulares, en la medida en que exista discriminación en los términos de la Ley 23.592.

Otro de los artículos que hace referencia al tema antes mencionado, pero con una mirada que se contrapone a los antes citados, es el de Jorge Raúl Candiotti (2015) "Colisión bienes jurídicos en el marco del despido discriminatorio". En este escrito se aborda lo que venimos tratando sobre si en el marco del despido discriminatorio está habilitado interponer la nulidad del despido, o sea la reincorporación del trabajador y en qué casos el autor lo considera factible. Candiotti (2015) comienza enunciando la definición de discriminación y señalando que un acto discriminatorio en el plano laboral "consiste propiamente en la desigualdad en el trato, y el subjetivo se vincula con los móviles del empleador". Ya entrando propiamente en el debate que suscita el artículo hará mención de que a partir de la reforma constitucional del año 1994 se amplió el marco normativo incorporando los tratados internacionales de derechos humanos de jerarquía constitucional a través del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

Es interesante y minucioso el análisis que Candiotti hace sobre la compatibilidad de la Ley 23.592 en la relación laboral, los efectos del despido discriminatorio y las diferentes posturas que tienen los magistrados sobre ello. Candiotti citando al Dr. Jorge Elías (2011) en "El

despido después del fallo “Álvarez”. Interrogantes e incertidumbres en Foro de Práctica procesal” agrupa la discusión doctrinaria en tres ejes:

La que considera que la nulidad como sanción jurídica al despido discriminatorio es incompatible en razón de la naturaleza misma del contrato individual de trabajo, en consonancia con los fundamentos constitucionales lesivos a la libertad de contratar y el derecho de propiedad del empleador. (...) La que defiende la compatibilidad respecto a la declaración nulidad y – por consiguiente – condena la reinstalación, limitada exclusivamente a los despidos discriminatorios (...). (...) la que admite el despido nulificado siendo partidaria no solamente de la ratificación del Convenio 158 OIT sino también de la incorporación al ordenamiento jurídico de un sistema de protección contra despidos que eliminen la figura del despido sin causa. Desde esta óptica, consumado el despido discriminatorio corresponde per se la nulidad del acto, debido a que al trabajador le asiste también el derecho consagrado en los Tratados Internacionales de demandar la invalidez de ese acto, con el correlativo efecto de solicitar la reincorporación (pág. 47).

Siguiendo con el artículo de Candiotti, el autor hace un análisis de la jurisprudencia relativa a estos temas. Estudiando dos tesis totalmente opuestas el fallo “Felice” y el fallo “Álvarez”. En el primer caso se considera que ante el despido discriminatorio debería resolverse mediante una adición de un monto importante en concepto de reparación de daño moral, pero no autoriza a que se declare la nulidad del despido ya que considera que esto iría en contra del sistema de estabilidad consagrado en nuestro ordenamiento jurídico. Mientras que el segundo fallo el voto de la mayoría ordenó la reinstalación y reparación económica de los trabajadores víctimas de un despido discriminatorio, por su actividad sindical con fundamento en el art. 1 de la Ley 23.592.

Candiotti (2015) concluirá que en nuestro ordenamiento jurídico no se encuentra regulado un procedimiento para la reinstalación del trabajador, excepto en el contemplado para el delegado gremial y presente en la Ley de Asociaciones Sindicales. Por lo que concluye que la función de los jueces es interpretativa. Y opina:

Adhiero al criterio propiciado por el Dr. Rodríguez Mancini, quien considera que la reinstalación del trabajador despedido colisiona con los principios propios de la materia,

ya que vulnera el derecho a la libre contratación del empleador, lesionando un principio básico del contrato de trabajo: denominado el derecho a la estabilidad relativa, según el cual el empleador puede siempre poner fin al contrato, aun injustificadamente, haciéndose cargo – en tal caso – del pago de una indemnización tarifada, sin que pueda objetarse la eficacia de esa medida para disolver definitivamente el contrato. Esto constituye una base central del sistema y, por lo tanto, nada que lo contraría puede admitirse. (...) considero que la reparación integral de los daños y perjuicios constituye un remedio adecuado y suficiente para el despido discriminatorio (Candioti, 2015).

Por otra parte, incluimos el artículo de Luis Discenza (2015) “La evolución de la Ley Antidiscriminación a través de los fallos” que hace una recopilación de los principales fallos que han aportado y hecho evolucionar la Ley 23.592 aplicada al Derecho Laboral. En dicho artículo se investiga los fallos que más adelante serán analizados en este escrito: “Stafforini”, “Balaguer”, “Greppi”, “Parra Vera”, “Álvarez” y “Pellicori”. El objetivo de este artículo es puntualizar en cómo a través de la jurisprudencia se ha ido considerando y ampliando la aplicación de la Ley Antidiscriminatoria, como menciona el autor: “La ley N° 23.5921, denominada antidiscriminación, se insertó de manera paulatina en el fuero laboral. Como prueba de ello, veremos que la aplicación íntegra de las sanciones que establece, se verificó más de una década después de su sanción” (Discenza, 2015). A través de un recorrido por los diversos fallos antes mencionados, se destaca el cambio en la carga probatoria para el trabajador y la reinstalación del empleado en el fallo “Álvarez”.

Para finalizar con los análisis de doctrina consideramos tres artículos volcados a la temática de libertad sindical, el despido discriminatorio en el activista sindical y la Ley 23.551 en cuanto a la tutela para todo trabajador que realice actividad sindical. Los textos que incluiremos a continuación son: “Libertad sindical. Reinstalación. Despido. Nulidad del acto. Discriminación. Daño moral. Procedencia” de Diego Fernández Madrid (2014), “El despido discriminatorio del activista sindical” de Amanda Caubet (2019), “Una nueva lectura de la ley 23.551. Tutela para todo trabajar que realice actividad sindical” de Daniela Ducros Novelli (2015).

En el primero de ellos se describe un hecho donde una empleada demanda a su empleadora y solicita la reinstalación en su puesto de trabajo con fundamento en los artículos 47 y 50 de la Ley 23.551, artículo 1 de la Ley 23.592 y artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo e instrumentos internacionales que complementen los derechos y garantías reconocidos por la

Constitución Nacional. La actora alude que fue despedida por ser “referente de los trabajadores” habiendo realizado diversos reclamos laborales e incluso una denuncia al INADI por las malas condiciones laborales a las que eran sometidos. Habiéndose acreditado lo que la demandante sostiene y aunque la asociación que integra el actor no gozaba de inscripción gremial, se sentencia que el actor debe ser reincorporado en su puesto de trabajo anulando el despido discriminatorio por motivos antisindicales y como sostiene Fernández Madrid (2014) que “es la única solución que repara totalmente el daño causado, porque el perjuicio no solo es sufrido por el trabajador despedido, sino por el universo de trabajadores representados por aquel en ejercicio de la libertad sindical”.

En el caso del artículo de Caubet, la autora trata sobre la tutela del activista gremial en caso de discriminación y su derecho a ser reinstalado. Caubet (2019) considera que “el derecho a no ser discriminado es un derecho fundamental atribuido con carácter general a todos los habitantes, que alcanza en especial a los trabajadores que desarrollan su actividad en el seno de una empresa y en el marco de una relación contractual laboral”. Teniendo en cuenta que el activista sindical es un representante de hecho porque sin tener el puesto de Delegado, cumple sus funciones y aboga por el derecho de sus compañeros, debemos considerar que su protección la consagra el art. 47 de la Ley 23.551. La autora sostiene que:

La vía procesal del artículo 47 es aplicable a los trabajadores que carecen de estabilidad gremial toda vez que el empleador haya incurrido en un comportamiento discriminatorio antisindical. El juez puede dejar sin efecto dicho acto. En el caso de que se trate de despido directamente relacionado con la actividad gremial puede, en mi opinión, disponer el reintegro del trabajador discriminado por esta causa, pues la ley 23592 sanciona con amplitud todos los actos de discriminación. De acuerdo a este criterio el despido es nulo y surge con claridad que el acto antisindical es un acto ilícito y no debe repetirse, ni ser causa de cesantía en ningún momento. Es decir que a este respecto todos los trabajadores tienen una protección permanente por la vía del artículo 47 y de la tutela contra los actos discriminatorios (L. 23592 y normas de los tratados incorporados a la CN). Empleador queda libre de ejercer su facultad de despedir con causa y aún sin ella al activista gremial en tanto no exista conexión visible con la actividad gremial y no incurriera en discriminación (Caubet, 2019).

Como hemos visto en otros artículos antes mencionados, la autora recurre a la jurisprudencia que avale sus dichos, citando el fallo de “Balaguer”, “Greppi” y “Álvarez”. Para finalmente concluir que en su opinión:

(...) tanto la legislación como la jurisprudencia de la CSJN y de la CNTrab. reconocen la protección del activista gremial, su derecho a no ser discriminado y a ser reinstalado en su puesto de trabajo en caso de ser desplazado por un despido discriminatorio. Considero que la citada doctrina de la Corte es la que mejor se adecua a los derechos en juego, por lo que debería ser sostenida a pesar del cambio de integración del tribunal (Caubet, 2019).

Por último y siguiendo la misma línea de Caubet, Ducros Novelli que considera un error sostener que delegados de hecho y activistas sindicales no se encuentran protegidos por la Ley 23.551. Para ella es claro que:

(...) todo trabajador en ejercicio de sus derechos sindicales goza de la tutela sindical que le confieren no solo las normas de más alto rango en nuestra pirámide jerárquica, artículos 14 bis y 16, los Tratados internacionales de Derechos Humanos incorporados al artículo 75, inciso 22), los Convenios de OIT 87, 95 y 111, Recomendación 135 y Protocolo Adicional de San Salvador, sino también la que la misma Ley 23551 destina en su artículo 47 al dictar “todo trabajador ... en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados en la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente ... a fin de que este disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical” (Ducros Novelli, 2015).

Concluyendo que es de aplicación al activista gremial lo antes mencionado y que dicha protección puede ser deducida a través del amparo reglado en el artículo 43 de la CN, poniendo en juego derechos que se confieren a través de la protección constitucional y donde se vería afectada la libertad sindical.

## **2.2. SADOP**

### **2.2.1. ORÍGENES Y DESARROLLO**

La historia SADOP, cuyas siglas significan Sindicato Argentino de Docentes Particulares, se inicia en el año 1936 y tendrá un arduo recorrido de luchas hasta lograr la personería gremial, acontecimiento que ocurrirá muchos años después de sus comienzos.

En julio de 1936, un grupo de docentes del ámbito privado convocados por María E.

Damiano se reúnen con el objetivo de organizar la lucha ante un derecho laboral ampliamente postergado en la Argentina: la jubilación.

Esta lucha se inició sin mayores éxitos en 1933 cuando el diputado Bazán presentó un proyecto de ley que abordaba dicha temática. Sin embargo, no tuvo repercusiones y el proyecto no avanzó. El 6 de agosto de 1936 se constituyó la Asociación Pro Jubilación de maestros de escuelas particulares, la cuál fue el antecedente del sindicato que se constituirá más adelante. En su segunda reunión, el número de participantes ya ascendía a cien y establecieron como sede fija la escuela de la Obra de la Conservación de la Fe.

Para comenzar las gestiones para lograr avances en temas jubilatorios, Damiano se reúne con el presidente de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles, Dr. Rodolfo Moreno; y visitan al Inspector General de Escuelas Particulares, Benito Vacarezza. A pesar de tantos esfuerzos, los resultados son nulos. En octubre de 1936 se suma el apoyo de la Confederación de Maestros.

Para 1937, la Asociación ha hecho grandes avances en su estructura interna y cuentan con un espacio radial de cinco minutos en Radio Stentor, dos veces por semana que los ayuda a difundir su causa. A su vez, lograron ingresar en el Congreso un anteproyecto que incluye la incorporación de personal directivo y docente de las escuelas particulares a la Caja de Jubilaciones junto con una ley de estabilidad laboral.

Ese mismo año comienzan a adherirse docentes particulares de otras provincias, afiliándose un docente de Santa Fe.

En 1938, una comisión de docentes particulares se acercó nuevamente al Congreso para reclamar la puesta en marcha del anteproyecto sobre la jubilación del sector y presentar el primer listado de maestros particulares en condición de jubilarse. Si bien hay reuniones con la fuerte presencia de Damiano, no se logran grandes avances.

Al notar la negativa en los avances se buscan otras acciones que generen mayores repercusiones: se eleva una nota al Presidente Ortiz, se entrevistan con la Comisión de Legislación General de Diputados, buscan apoyo periodístico en la prensa gráfica y finalmente presentan dos solicitudes ante el Presidente y la Primera Dama para que intervengan en favor de los docentes particulares. Sin embargo, 1938 no traerá avances para la causa.

1939 será un año intenso para la Asociación ya que recibió la adhesión de la Asociación de Profesores de enseñanza secundaria privada y consiguen que la Cámara de Diputados apruebe la pensión vitalicia a docentes particulares con más de 60 años.

Entre 1940 y 1941 caducará el petitorio de la Ley de Pensión presentada en 1937, lo que imposibilitó su tratamiento. Así fue como la Asociación finalmente abandonó paulatinamente las gestiones por la jubilación del sector.

1943 será un año revolucionado para el país ya que ocurrió el golpe militar, la presidencia de la Asociación quedó vacante y renunciaron varios puestos de la comisión directiva. Teniendo en cuenta que hay cambios en el gobierno, se busca aprovechar esto y se propone la sanción del decreto por Ley de Pensión del maestro particular. A lo cual se obtuvo una respuesta favorable ya que se envió al Ministerio de Justicia e Instrucción Pública.

En 1944 se constituyó la Comisión pro-estatuto del personal docente de establecimientos adscriptos, Damiano fue nombrada Vicepresidenta primera y la comisión se compuso por representantes de la Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas, la Asociación Mutual de Profesores de Colegios Incorporados, la Federación de Maestros y Profesores Católicos y la Asociación de Profesores de Colegios Incorporados de Rosario, entre otras instituciones. Todos juntos elaboraron la campaña “Pro-dignificación de Maestros y Profesores Particulares” a la cual se sumó la Asociación de Maestros de la Provincia de Buenos Aires.

1944 fue un año importante en cuanto a conquistas sociales. La Secretaría de Trabajo y Previsión realizó fuertes políticas de índole popular: creó el Consejo Nacional de Previsión Social que intervino las cajas nacionales de jubilación, se implementó el descanso semanal, las vacaciones pagas, incrementos salariales y de seguridad social, se firmaron centenares de convenios colectivos de trabajo. De la mano de Juan Domingo Perón fue un gran año para el desarrollo del sindicalismo.

Finalmente, en septiembre del '44, la Asociación Pro-jubilación vio reflejada parte de sus esfuerzos cuando la Secretaría de Trabajo aprobó el proyecto del Estatuto de Establecimientos Primarios Privados que abarcó: derecho a jubilación, estabilidad laboral, reconocimiento de servicios prestados y sueldo mínimo. A fines de septiembre se realizaron las paritarias en la Dirección de Trabajo y aprobaron un similar estatuto para la educación secundaria privada.

En diciembre, luego de varios encuentros, se formó la Comisión Paritaria que mantuvo varias reuniones con el Subsecretario de Instrucción Pública.

En 1946, Juan Domingo Perón era el Presidente de la República y la Asociación profundizó su estrategia ante la perspectiva de agremiación. Abrieron una nueva sede, pero se encontraron con un obstáculo en el Estatuto del Docente ya que, al ser devuelto al Senado, faltaban partes del mismo. Escribieron tanto al Presidente como la Primera Dama (Eva

Perón) y esta última les respondió antes de que culmine el año.

1947 fue un año clave para la Asociación ya que la Comisión Paritaria de los docentes privados se reunió en la Secretaría de Trabajo y firmó el nuevo Estatuto. Eva Perón ayudó a que puedan agremiarse y comenzaron a discutirse los proyectos del futuro Sindicato de Docentes Particulares. El 14 de enero de 1947, luego de diversas luchas y del intenso trabajo iniciado en 1936, se fundó finalmente el Sindicato. Sin embargo, ese mismo año se produjeron diversas cesantías en Salta, Santa Fe y Rosario y el sindicato se vio obligado a iniciar acciones para lograr que se indemnicen a los afectados o se logre la reincorporación de los mismos. El Estatuto del Docente ya estaba en el Congreso y la CGT aceptó al nuevo Sindicato promoviendo la creación de filiales en el interior del país.

Cabe destacar que la figura de Eva Perón fue de suma importancia para el incipiente Sindicato. En mayo de 1947 se reunieron con ella en la Secretaría Gremial de la Presidencia y una semana después en un acto ante 3500 educadores particulares se puso en evidencia la buena relación entre la Primera Dama y el Sindicato. Allí, prometió la sanción del Estatuto en 60 días. En julio se organizó el primer Congreso Argentino de Docentes Particulares y en agosto se homenajeó al primer docente particular jubilado. En dichos eventos siempre hubo presencia de miembros del gabinete como muestra del total apoyo del gobierno al Sindicato. Sin embargo, los colegios religiosos fueron los más resistentes a acogerse a las reglamentaciones que estableció el Sindicato y recurrieron al Consejo Superior Católico para ampararse en ellos ante las medidas que tomaron. Hubo diversas denuncias tanto de colegios laicos como católicos donde se manifestó el incumplimiento de las leyes laborales.

El Día del Maestro, el Sindicato invitó a Eva a un homenaje en la Secretaría del Trabajo y finalmente en septiembre se promulgó el Estatuto (Ley 13.047) y se celebró en el Salón Blanco de la Casa de Gobierno. El Sindicato se afilió a la CGT y en 1948 logró adquirir la personería gremial. Con esta nueva herramienta, realizó un acto frente a la Casa de Gobierno y reclamó por tres ejes centrales: constitución de un Consejo Gremial, desaparición del requisito de 20 alumnos como mínimo por división e impedimento de cesantías a causa del cierre de establecimientos educativos.

Al formar parte de la CGT, parte de los haberes de los agremiados se destinaba a la Fundación Eva Perón. Es por ello que las buenas relaciones se consolidaron de manera recíproca.

Ya en 1950 el Sindicato puso en marcha un plan para equiparar los salarios de los educadores privados y presentó un proyecto de reforma de la Ley 13.047. Le solicitaron explícitamente a Eva que colabore con la reforma y solicitaron la implementación de mecanismos que dieran

continuidad al Congreso de Docentes Particulares para su federalización y para la Obra Social del gremio. Ese año, el gremio se adhirió a la (Federación Argentina de Docentes Particulares y Afines (FADPA) y Eva favoreció al gremio en la Ley de Bonificaciones.

Se impulsó la creación de la Casa del Docente en 1951 y ya en 1952, se pidió a la CGT que eleve al Ministerio de Educación el proyecto que reformaba la Ley 13.047. El Sindicato puso todo su empeño en los preparativos para el IV Congreso de Docentes Particulares a realizarse en Tucumán.

Eva Perón, la gran aliada del Sindicato falleció en julio de 1952.

Luego de una lucha de varios años, finalmente en 1953, el Sindicato logró que se oficialicen los institutos de enseñanza propios. El 18 de julio de 1953 el sindicato adoptó el nombre que lleva hoy día: Sindicato Argentino de Docentes Particulares (de aquí en adelante SADOP).

Se adquirió la sede propia y se la bautizó como Casa del Docente “Eva Perón”. Tuvieron diversas reuniones con el Gobernador de la Provincia de Buenos Aires, donde buscaron promulgar el Estatuto del Docente Particular de la Provincia. A su vez, se realizaron elecciones en la Comisión Directiva con todas las filiales del país y siendo que Damiano fue tan importante para el desarrollo del Sindicato, se la nombró como miembro honorario. En 1954, SADOP aspiró a mejorar los beneficios para sus afiliados y activó una propuesta para desarrollar su programa de turismo social y la publicación de la revista “Temas sobre enseñanza Argentina” (TEA), a su vez se buscó adquirir una nueva locación que sirviera de Farmacia y Proveeduría.

En 1955, Perón fue derrocado de su segunda presidencia y se inició un nuevo período de facto en la Argentina. Con este nuevo panorama político, los sindicatos fueron intervenidos y antes de finalizar el año, el interventor militar de SADOP convocó a elecciones en las que fue elegido Gerónimo Susperregui, quien permaneció hasta sus últimos días. Ese año el Sindicato se desmembró, dando origen al Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada, la puja más importante fue por el uso de las propiedades.

En 1957, SADOP intentó rearmarse luchando por conseguir la igualdad del sueldo básico, bonificaciones, salario familiar, sumario en caso de separación del docente de su cargo e indemnización en despidos sin causa legal. La Obra Social continuó prestando servicios.

Finalmente se publicó la Revista TEA, aunque sólo duró un año debido a los diversos problemas económicos que se suscitaron. En 1958, se inauguró un laboratorio y la farmacia del sindicato. Se logró la sanción de la equiparación de sueldos y se incluyó la resolución en la Ley 13.047. A fines de ese año, Damiano donó un predio en Córdoba que, posteriormente, se convirtió en una colonia de vacaciones para los agremiados.

Entre 1959 y 1960 aumentaron los problemas económicos del Sindicato, faltaba stock en la Farmacia y Proveeduría y debió hipotecarse una de sus sedes. Se desarrollaron diversos conflictos con los pagos de aportes de los colegios religiosos a la Obra Social. Recién en 1962, SADOP junto al Consejo Superior de Educación Católica y la Asociación de Institutos Adscriptos a la Enseñanza Privada tuvieron una audiencia con el nuevo Ministro de Educación en búsqueda de una solución al atraso del pago del aporte estatal.

En 1963 se logró el incremento del presupuesto nacional a los aportes estatales destinados a los establecimientos privados. SADOP se adhirió a la Comisión Coordinadora Intersindical Docente y firmaron convenios salariales. Ese mismo año, el gobierno instituyó el salario mínimo, vital y móvil.

En 1964, el Presidente del Sindicato murió y se estableció una comisión directiva para su reemplazo. Al año siguiente se implementaron las primeras sub-comisiones del gremio en el interior del país.

En 1966, Onganía asumió la Presidencia y una de sus primeras medidas consistió en intervenir las Universidades Nacionales. En 1967, llegó a la presidencia de SADOP Carlos Pellegrini y hasta 1970 el Sindicato no contó con mayores actividades. Ese año, se adhirió a varios paros lanzados por la CGT Azopardo. En reclamo por el incumplimiento de los aportes obligatorios por parte de los establecimientos privados, SADOP publicó varias solicitadas en los diarios La Razón y Clarín, detallando cómo esta situación perjudicaba a la Obra Social. En 1971, se tomó una medida más hostil y se iniciaron juicios al Consejo Superior de Enseñanza Católica, a la Asociación de Institutos Incorporados a la Enseñanza Oficial, a la Asociación de Institutos Libres y a la AMIA.

En 1973, se creó por Ley la Obra Social de los Docentes Privados y se dispuso el aporte obligatorio de los diferentes establecimientos adscriptos a la educación privada. La Obra Social creció y gracias al repunte económico se publicó nuevamente la revista TEA. 1976 fue un año difícil para la Argentina y un nuevo gobierno militar tomó el poder, iniciándose el denominado “Proceso de Reorganización Nacional”; lo que llevó a que las actividades sindicales cesaran. El movimiento sindical se vio privado del derecho a huelga y del manejo de las obras sociales, entre otras acciones. Entre 1979 y 1982 se intentaron realizar paros y movilizaciones que terminaron con una fuerte represión y con líderes sindicales encarcelados.

En 1983, miembros de la Comisión Directiva asistieron al VIII Congreso Iberoamericano y VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ese mismo año, sucedieron varios paros para reclamar salarios y por la normalización del Consejo Gremial

de Enseñanza privada.

Durante el gobierno de Alfonsín se desplegó una campaña de alfabetización masiva y se organizó el Congreso Pedagógico. En 1987 se proyectó una Ley de Normalización de Sindicatos, SADOP aprovechó este impulso y se activó a nivel nacional. Como resultado se lograron aumentos salariales y el sindicato creció enormemente.

El gobierno de Alfonsín terminó en 1989 y fue sucedido por Carlos Menem, con quien se inició una época neoliberal en la Argentina y la educación se vio seriamente afectada. En 1993, se sancionó la Ley Federal de Educación que sustentaba el modelo económico que Menem aplicó. En 1994, SADOP junto a trabajadores del MTA y CTA realizaron diversos reclamos sobre la recomposición salarial, deudas salariales, recuperación del mercado interno, sostenimiento de economías regionales, aumento de jubilaciones y pensiones, entre otros. Fueron momentos muy difíciles para la educación ya que no se promovía la equidad ni la calidad educativa.

Desde febrero de 1994, el Sindicato comenzó a publicar boletines institucionales donde informaba a sus afiliados sobre los problemas que estaban sucediendo en materia de educación.

Por estos años, SADOP con el movimiento obrero argentino, impulsó la creación de escuelas productoras de trabajadores a medida, escuelas técnicas.

En 1997, el Sindicato propuso que la educación ofreciera una alternativa superadora en contraposición a la Ley Federal de Educación. En el año '99 ratificaron su inserción en el movimiento obrero argentino y propiciaron la recuperación de la CGT.

Años más tarde con la salida de Menem y la sucesiva crisis que afectó al país hasta el 2003, fue tarea de los sindicatos luchar por los salarios y por la difícil coyuntura que vivió la Argentina.

Recién en 2006 se puso en vigencia la Ley de Educación Nacional cuando se abrió una nueva etapa para la educación en nuestro país. Esta Ley tiene como eje principal el sustento de las políticas de reindustrialización y fortalecimiento del mercado interno, entre otras.

Actualmente SADOP mantiene la lucha por mejores salarios y condiciones laborales para Los docentes privados, a la vez que continúa editando su revista "La Tiza" donde se abordan temáticas referidas al tema.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Sindicato Argentino Docentes Particulares. SADOP y los argentinos 1936-1989. Buenos Aires, SADOP, 1996.

### 2.2.2. PERSONERÍA GREMIAL

La personería gremial del SADOP resulta de las Resoluciones 27/48, 152/53 y 491/90; las dos primeras de la entonces Secretaría de Trabajo y Previsión; la última del Ministerio de Trabajo de la Nación. Las mismas fueron publicadas de la siguiente manera:

- Resolución 27/48 publicada en el Boletín Oficial del 4 de junio de 1948.
- Resolución 152/53 el día 14 de septiembre de 1953.
- Resolución 491/90 el día 21 de septiembre de 1990.

Todos estos actos constitutivos no han sido jurídicamente cuestionados, por lo que debe considerárselos absolutamente consolidados como “patrimonio” de la entidad sindical, con todas las garantías constitucionales que protegen la propiedad colectiva de los afiliados. Cabe destacar que, desde su misma constitución como asociación sindical, ha representado efectivamente a los docentes privados dependientes de las Universidades privadas de nuestro país.

Según los registros del Sistema Informático de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, órgano específico de la autoridad de aplicación de la Ley 23.551, SADOP goza de la personería gremial N° 90, representando en los términos del artículo 31 y concordantes de la Ley Nacional de Asociaciones Sindicales al personal docente de instituciones privadas.

Por otra parte, el Preámbulo del estatuto aprobado en el acta constitutiva de la personería destaca que la “Asociación Pro Jubilación de Maestros de Escuelas Particulares, por intermedio de sus representantes... resolvió constituir un Sindicato que agrupe al personal docente, administrativo y demás empleados de todos los establecimientos de enseñanza privada”. La interpretación histórica de dicho acto administrativo demuestra la representación de SADOP para todos los docentes privados en general y universitarios en particular, máxime considerando el régimen establecido en el Decreto Ley 23.852/45, aplicable al momento de otorgamiento de la personería gremial. Si bien en un principio el Sindicato sólo tenía accionar en Capital Federal, a partir de la Resolución 152/53, se extendió la zona de actuación a todo el territorio de la Nación, por considerarla suficientemente representativa. Los actuales estatutos sociales de SADOP, aprobados por el Ministerio de Trabajo, debidamente registrados y publicados, ratifican el alcance indicado de la personería

gremial, al indicar en el artículo 1° que SADOP: “Agrupará...a docentes privados dentro de la enumeración del artículo 2°”, estableciendo en dicha norma que:

El Sindicato Argentino de Docentes Particulares agrupa y representa a todo el personal de ambos sexos, que reviste en actividad o jubilado, que ejerza o haya ejercido en institutos, academias, colegios, establecimientos, etc. Privados, ya sea autónomos, adscriptos, autorizados, incorporados o libres, de niveles, pre primarios, primarios, secundarios, terciarios, universitarios, en todas sus modalidades; de enseñanza directa o por correspondencia (SADOP, 2012).

Por su parte el artículo 3° de los estatutos norma que “a los fines de su actuación, de conformidad con las reglamentaciones vigentes sobre agremiación, el Sindicato Argentino de Docentes Particulares tiene por objeto: Agrupar al personal docente de la enseñanza privada” (SADOP, 2012), sin distinguir entre las distintas categorías de docentes privados, lo que determina, atento su generalidad, que claramente la docencia universitaria se encuentra comprendida en el ámbito personal de representación del SADOP.

### **2.3. ESTADO DEL ARTE**

Para poder estructurar el estado en cuestión de la presente investigación, la búsqueda se centró tanto en Argentina como en Latinoamérica, no teniendo un gran éxito en la recopilación de escritos referidos a la temática que aborda la tesis. El primer trabajo al que se va hacer referencia es “Proceso de Trabajo y Sindicalismo Universitario” de Jaime Puyana Ferreira (2015), realizado en Iztapalapa, México. Esta investigación trata sobre el carácter específico del proceso de trabajo en las instituciones universitarias. Tomando la diferenciación entre trabajo productivo e improductivo elaborada por Marx, se sostiene que la labor de las universidades públicas es de tipo improductivo, ya que al menos en el corto plazo, no contribuye a la obtención de ganancias. Esto hace que los sindicatos en dichas instituciones carezcan de poder para lograr incrementos en los salarios, que se aparten de las políticas establecidas por el gobierno. Sin embargo, este trabajo se centra en las universidades públicas y no privadas, intentando establecer las restricciones de dicho sindicalismo dentro del mismo sistema universitario y de proponer lineamientos generales que complementen el accionar del sindicalismo universitario.

Otro de los trabajos a tener en cuenta es el de Mario Posas (2003), “Sindicalismo y gobierno. Una agenda para el diálogo en torno a la reforma educativa. El caso de Honduras”. En este

escrito se analiza la reforma educativa iniciada en la década de 1990 que ha venido cumpliendo algunas de las metas propuestas. La mayoría de ellas, sin embargo, tienen que ver con cuestiones de cobertura y con modificaciones institucionales. Se ha avanzado, por ejemplo, en la cobertura de la educación pre-primaria y de la educación secundaria, se ha introducido la educación bilingüe e intercultural, se ha reestructurado el nivel central de la Secretaría de Educación y se ha iniciado el proceso de desconcentración administrativa a través de la creación de las direcciones departamentales. De todas formas, el autor plantea que la calidad y pertinencia de la educación sigue siendo de difícil realización. A su vez, la investigación, hace un profundo análisis vinculante con las organizaciones sindicales que nuclea tanto a los maestros como a los profesores universitarios y su injerencia en la reforma educativa. Menciona y describe el recorrido del Sindicato de Empleados Públicos de la Educación de Honduras (SINEPUDEH) y remarca que los docentes universitarios de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras estuvieron durante años, agrupados junto a trabajadores administrativos y de servicio en el Sindicato de Trabajadores de la UNAH (SITRAUNAH). Aunque se está en el proceso de mejorar la formación inicial de los maestros, que es conceptualmente un requisito fundamental en el logro de la calidad de la educación, no existe todavía una seria preocupación por la innovación pedagógica y por la calidad y pertinencia de los aprendizajes en el aula.

Para finalizar se tomaron dos trabajos más de origen nacional, “Gobernabilidad, gobernanza y educación en Argentina” de Alejandro Morduchowicz y Aida Arango (2007) y por último “La gobernabilidad universitaria en Argentina y los nuevos desafíos: el rol de los gremios docentes en la definición de la carrera académica” de Sergio Trippano, Verónica Mulle y María Catalina Nosiglia (2018).

El primer documento mencionado se estructura en dos partes. En la primera se repasan, cuantitativa y cualitativamente, las principales dimensiones del sistema educativo argentino; es decir, su organización institucional, la cobertura, el desempeño de su eficiencia interna, los resultados en sus pruebas de aprendizaje y la estructura de su financiamiento y asignación de recursos. En la segunda, se presenta el accionar de algunos actores -en particular, gobierno, familias y sindicatos- a la vez que se analiza su involucramiento en el sistema educativo argentino y el grado en que condicionan y posibilitan la acción política y social.

El objetivo de este trabajo es caracterizar el proceso de aprobación del Convenio Colectivo de Trabajo y analizar el rol de los gremios docentes en la definición de la carrera académica, considerando las tensiones que genera esta nueva regulación frente a la autonomía de las

universidades. La investigación refiere a que desde tiempos de antaño el gobierno del sistema universitario en Argentina estuvo atravesado por las tensiones producidas por la autonomía que gozan las universidades nacionales en el país. En materia de carrera académica, las diversas normas legales que fueron sancionadas por el Estado para regularlas. Actualmente, la aprobación reciente del Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por Decreto N° 1246/15, significó un cambio respecto de la tradicional forma en que se reguló la carrera académica en Argentina, ya que implicó una negociación colectiva a nivel nacional en la que participaron el Consejo Interuniversitario Nacional –integrado por rectores de universidades nacionales- como representación unificada de la parte empleadora, y las entidades sindicales, federaciones que nuclean a los gremios docentes de todo el país, como representantes de los empleados.

**CAPÍTULO III**

**FALLOS HISTÓRICOS**

**PRECEDENTES DE DISCRIMINACIÓN**

**GREMIAL EN MATERIA LABORAL**

## **CAPÍTULO III**

### **FALLOS HISTÓRICOS**

#### **PRECEDENTES DE DISCRIMINACIÓN**

##### **GREMIAL EN MATERIA LABORAL**

Éste capítulo expone la descripción y análisis de todos los fallos que sientan jurisprudencia en materia laboral y sindical. En ellos se aplican las leyes analizadas en el Capítulo II, específicamente en casos de discriminación sindical en el ámbito laboral. Todos los casos analizados han sentado las bases tanto en el ámbito del empleo público como del sector privado y evidencian cómo los jueces de nuestro país resuelven casos de discriminación gremial.

En su totalidad, los demandantes son trabajadores que por diversos motivos vieron afectados sus puestos de trabajo por desempeñar actividades sindicales en sus ámbitos laborales y que han sufrido, en su mayoría, la desvinculación sin causa como reacción a estos actos. A su vez, en todos los casos se sienta la jurisprudencia sobre puntos de vital importancia, a continuación realizamos un punteo breve sobre lo que se analizará más adelante:

- Stafforini, Marcelo Raúl c/ Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ acción de amparo, fue el primer fallo donde se reinstaló a un trabajador por la Ley 23.592, cuya desvinculación había sido ocasionada por razones políticas.

- Balaguer, Catalina Teresa c/ PEPSICO de Argentina SRL s/ juicio sumarísimo, el primer caso de una reinstalación en su puesto por discriminación sindical.

- Greppi, Laura Karina c/ Telefónica de Argentina SA s/despido, la primera sentencia donde se solicita una reincorporación y la desvinculación se realiza por el impedimento de propagar ideas.

- Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo SA s/ acción de amparo es el primer caso de reinstalación por discriminación sindical donde se ordenó el pago por daño moral.

- Álvarez, Maximiliano y otros c/ CENCOSUD SA s/ acción de amparo, considera aplicable la Ley 23.592 en el ámbito del derecho individual del trabajo.

- Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo considera un cambio fundamental en la teoría de las cargas probatorias dinámicas, donde la demandada debe aportar las pruebas que justifiquen porqué aduce que no discriminó.

- Agostini José c/ Fundación Educativa del Interior, es un caso que hemos decidido incluir ya que alude directamente a la temática de esta tesis.

### **3.1. STAFFORINI, MARCELO RAÚL C/ MINISTERIO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ANSES S/ ACCIÓN DE AMPARO**

Marcelo Stafforini era el Director de Asuntos Jurídicos del ANSES y alegó que fue separado de su cargo por razones políticas y, por lo tanto, discriminatorias. El texto mediante el que se prescinde de los servicios de Stafforini no expresa con claridad la verdadera causa de la decisión, manifestando que el despido obedece a razones de organización operativa, funcional y de servicio que ameritan la culminación de un ciclo de gestión.<sup>9</sup>

Sin embargo, estos motivos son poco comprensibles debido a que el demandante había sido asignado en ese cargo tan sólo treinta días antes de su cesantía.

Teniendo en cuenta lo antes descrito, es que Stafforini formuló varios pedidos e intimaciones solicitando la restitución en su puesto de trabajo y expresando el agravio sufrido. No habiendo tenido una respuesta favorable por parte del organismo empleador, decidió optar por la vía judicial para resolverlo.

En junio de 2001, la Sala X de la Cámara Nacional del Trabajo falló a su favor amparándose en la Ley 23.592 que permite dejar sin efecto el acto discriminatorio aun cuando se trata de un despido dispuesto en el régimen de estabilidad impropia. El Dr. Scotti expresa en el fallo que es:

(...) evidente la connotación política que posee – en este caso – la separación del empleo, afectando inclusive, derechos de raigambre constitucional como el derecho a ser admitido en los empleos públicos sin otra condición que la idoneidad, como así también el de la igualdad ante la ley, consagrados ambos por el artículo 16 de la Constitución Nacional.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> “Stafforini, Marcelo Raúl c/ Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ acción de amparo” – CNTRAB – SALA X – 29/06/2001

<sup>10</sup> “Stafforini, Marcelo Raúl c/ Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ acción de amparo” – CNTRAB – SALA X – 29/06/2001

Observando el carácter discriminatorio del despido y que los Estados deben garantizar reparar este tipo de perjurios es que se declaró la nulidad del despido de Stafforini, solicitando que se lo reincorpore en su puesto de trabajo dentro de los treinta días de quedar firme la sentencia dictada el 29 de junio de 2001. Como venimos trabajando en los fallos anteriores, en este tipo de caso, siempre se prioriza la restitución del empleado en su puesto de trabajo por sobre la indemnización que pueda abonar la parte demandada. Es importante destacar esto ya que la Ley 23.592 sostiene que el daño debe ser recompuesto y la única manera de reparar este tipo de daño que avasalla los derechos del empleado, es declarando la nulidad del despido. En este caso la jurisprudencia se asienta en el sector público ya que es el primer antecedente de discriminación es dicho sector que deriva en este tipo de sentencia.

### **3.2. BALAGUER, CATALINA TERESA C/ PEPSICO DE ARGENTINA SRL S/ JUICIO SUMARÍSIMO**

El caso Balaguer sentó el primer precedente en el cual la Corte estableció que las empresas no pueden discriminar y despedir a empleados por su actividad gremial, aunque estos no tengan fueros sindicales. Este caso es trascendental ya que es el primer antecedente referido a la actividad privada.

Les describimos a continuación el caso y el desarrollo del litigio legal del mismo:

Catalina Balaguer era una trabajadora de la empresa Pepsico que fue despedida en julio de 2002. La empresa alude en la causa del despido “reestructuración por falta de ventas”. Sin embargo, la trabajadora fue desvinculada luego de reclamar por las condiciones de trabajo de sus compañeras.

La situación laboral de las mujeres en la empresa, hasta ese momento, puede calificarse como polémica. En la planta ubicada en Florida, prácticamente toda la nómina estaba compuesta de hombres mientras que las primeras mujeres fueron contratadas de manera eventual, terminando el vínculo laboral con la finalización de dicho contrato. A partir del despido de estas compañeras, ocurrido en enero de 2002, es que se inicia la actividad sindical de Balaguer, comenzando una campaña por la reincorporación de las mismas. A su vez, Catalina ya se encontraba trabajando activamente por los derechos de las mujeres dentro de la fábrica y venía reclamando como Delegada de hecho, por las lesiones por refuerzo repetitivo y por los malos tratos que sufrían las embarazadas. En una nota que Balaguer brindó a Página 12 sostiene:

La empresa les dice a las compañeras que si quieren conservar el puesto no hagan más denuncias a la ART por las enfermedades causadas, por lo que llamamos LER, es decir ‘lesiones por esfuerzo repetitivo’: tendinitis, doble hernia de disco, problemas con las cervicales, entre otros, describió la operaria. ¿Cuál sería el origen de estas afecciones? Según Balaguer, la explicación está en un desmesurado aumento en el ritmo de producción. “Antes en 1 minuto se producían 40 paquetitos, y ahora salen 120 en el mismo tiempo” (Página 12, 2006).

Luego de ser desvinculada, inició el litigio legal y el Juzgado Nacional del Trabajo 46, el 14 de octubre de 2003, consideró que el despido de Catalina Balaguer respondía a sus actividades gremiales y no al motivo dado por la empresa. Basándose en las Leyes 23.551 y 23.592, explicadas durante el marco teórico de esta investigación, alegaron que el despido era discriminatorio y se consideraba ilegal, ordenando a Pepsico que reincorporara en su puesto a Balaguer. En esta sentencia resultaron esenciales varios testimonios y un informe del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).

La empresa apeló este fallo y en marzo del 2004, la Sala VI de la Cámara del Trabajo ratificó la medida de primera instancia. Pepsico apeló nuevamente y el caso llegó a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien el 18 de abril del mismo año, rechazó la apelación considerándola “inadmisibles”. El fallo definitivo lleva la firma de los Jueces Petracchi, Fayt, Highton, Zaffaroni y Argibay. La decisión judicial hizo que la empresa tuviera que reincorporarla y sentó precedente ya que, hasta ese momento, aquellos empleados despedidos sin ser Delegados electos o candidatos oficiales de una lista, carecían de protección. A partir del caso Balaguer, se amplía la lucha que defiende los derechos de los trabajadores de participar de actividades gremiales amparándose en la Ley de Asociaciones Sindicales, en el artículo 14 bis y 16 de la Constitución Nacional, en la Ley de Medidas contra Actos Discriminatorios.

### **3.3. GREPPI, LAURA KARINA C/ TELEFÓNICA DE ARGENTINA SA S/DESPIDO**

El caso de Laura Greppi data de junio de 2001 cuando la trabajadora que hacía más de 12 años que se desempeñaba en la empresa Telefónica de Argentina fue desvinculada.

Puntualmente el 14 de junio de 2001, Laura Greppi recibió un correo electrónico, enviado por una compañera, en el que se instaba a adoptar acciones colectivas pacíficas en solidaridad con los trabajadores de Aerolíneas Argentinas. En una nota que Laura dio a Página 12, declara lo siguiente:

El texto se refería a la necesidad de apoyar la lucha de Aerolíneas, sin hacer ninguna alusión xenófoba hacia los españoles. A la versión original le agregué un párrafo que decía que los trabajadores y los desocupados debían luchar por sus lugares en las empresas, para que no los ocuparan los delincuentes (Página 12, 2001).

A partir de ese mail, el Jefe de Laura se contactó con ella, diciéndole lo siguiente:

Mi jefe, aunque dijo que él no estaba de acuerdo, me comentó que el Director General, Rodolfo Holzer, le había dicho que yo estaba boicoteando a los capitales españoles, que tendría que tener otra actitud y que me quería ‘de patitas en la calle’ (Página 12, 2001).

A finales de junio, recibió por parte de la empresa la propuesta para firmar el retiro voluntario argumentando una reestructuración de personal. Greppi no aceptó y posteriormente le prohibieron el ingreso a la planta. Laura envió una carta documento rechazando el despido y denunciando que era víctima de “una actitud discriminatoria y de persecución ideológica”. A principios de julio, mantuvo una entrevista con el Gerente de Recursos Humanos de la empresa:

Fui con un grabador y aunque insistió en que el despedido sólo obedecía a una simple reestructuración, terminó por aceptar que era una medida dispuesta como represalia por el e-mail (Página 12, 2001).

La grabación quedó incorporada como prueba y Greppi se presentó ante el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) para reclamar por su situación. La respuesta del INADI fue contundente, luego de analizar el caso, concluyó que el mail en cuestión “no puede ser tomado como un ataque a la empresa Telefónica en sí” y que la sanción contra Greppi fue “un gesto de autoritarismo a ultranza” porque “la más mínima señal de independencia” de pensamiento fue “cortada por lo sano”.

En primera instancia, el Juzgado del Trabajo 55 a cargo de la Jueza Graciela Craig, aceptó el planteo de la demandante, declarando que Telefónica había cometido un acto de discriminación ideológica, violando el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo y la ley 23.592, explicadas anteriormente en esta investigación. A su vez, este despido coarta la libertad de expresión que se respalda en el artículo 14 de la Constitución Nacional, ya que se impone una restricción hacia la empleada en cuanto al pleno ejercicio constitucional de propagar sus ideas.

Por otra parte, la Jueza Craig afirmó que la empresa había sancionado a Greppi por su posición crítica respecto de Aerolíneas, siendo discriminada por expresar su pensamiento. También sostuvo que el intercambio de información entre compañeros de trabajo para juntar

voluntades en una posición, no puede ser sancionada aun cuando estas opiniones sean molestas para la empresa.

Finalmente, el 31 de mayo de 2005, la Sala XI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó este fallo con votos concordantes de los Jueces Pasini y Balestrini, condenando a la empresa a reincorporar a la trabajadora despedida.

### **3.4. PARRA VERA, MÁXIMA C/ SAN TIMOTEO SA S/ ACCIÓN DE AMPARO**

Máxima Parra Vera era una empleada con más de 20 años de antigüedad de la Clínica San Timoteo. Durante toda la relación laboral se desempeñó como una "activista" sindical, pero sin ocupar el cargo de representante o Delegada gremial. La diferencia fundamental al no ocupar un cargo es que no estaba amparada por inmunidad gremial ni gozaba de la estabilidad que la ley otorga a los Delegados sindicales.

Antes de que Parra Vera sufriera el despido sin causa, la empresa demandada pretendió modificar unilateralmente la jornada de trabajo del personal de terapia intensiva, dentro del cual estaba incluida dicha empleada. Máxima exteriorizó su oposición a ese cambio, no sólo porque la perjudicaba individualmente, sino porque consideraba afectado el interés colectivo de los trabajadores de ese grupo, es por ello que junto a otros trabajadores del mismo sector elevaron una nota a la Clínica oponiéndose al cambio de horario. Acto seguido, el sindicato y la comisión interna formularon la denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Parra Vera apoyó personalmente el reclamo concurriendo a varias de las audiencias que se celebraron en éste organismo. Teniendo en cuenta que ella no tenía una actividad sindical oficial, sólo concurrió en calidad de oyente.

Una vez instalado el conflicto entre los trabajadores de terapia intensiva y la Clínica, a la demandante se le ofreció desvincularse a través de un "retiro voluntario". Al no aceptar, fue posteriormente despedida sin causa y depositada la correspondiente indemnización.

En este contexto es que Parra Vera decide iniciar acciones legales solicitando su reincorporación –al considerar que su despido fue discriminatorio–, además del pago de los salarios caídos.

El fallo de primera instancia rechazó la reincorporación ya que consideró que no existían pruebas suficientes para afirmar que se trató de un despido discriminatorio. Sostuvo que “no basta que se encuentren acreditados en la causa el desarrollo de actos gremiales y sindicales de la actora para tornar viable la pretensión, sino que debe demostrarse en forma clara que el despido dispuesto ha sido con motivos de esa actividad gremial” (iProfesional, 2006).

Sin embargo, apelado el fallo, intervino la Sala V de la Cámara Nacional del Trabajo quienes afirmaron que el despido obedecía a un acto discriminatorio.

En cuanto a la carga de la prueba el principio procesal tradicional estipula que cada parte debe probar lo que alega. Sin embargo, los jueces reconocen que para el demandante siempre trae mayores dificultades poder probar que ha sido despedido por un acto de discriminación. Es por esto que se deriva en la carga del trabajador que aporte un indicio razonable de que el acto empresarial de despido lesiona su derecho fundamental, dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto de aquél. Una vez acreditados estos indicios se considera que el empleador debe poder acreditar las pruebas de su actuación y en este caso lo que lo ha llevado a tomar la decisión de despedir sin causa a Parra Vera. No alcanza con negar el acto de discriminación, sino que tiene que probar que tal acto es inexistente.

En este caso puntual y como se explica anteriormente, la sucesión de hechos son los que llevan a los jueces a determinar que en este caso el despido de la actora obedeció a “motivos antisindicales” ya que Parra Vera ejerció derechos incluidos en el ámbito de la libertad sindical. Así, los jueces Zas y Simón concluyeron que existían "indicios suficientes" para considerar que se trataba de un caso de discriminación sindical.

Ante estos indicios, el 14 de junio de 2006 el tribunal decidió que en este caso el despido sin causa constituía un acto ilícito por violar los derechos constitucionales a la protección contra el despido arbitrario y al trabajo y la estabilidad en el empleo. Los jueces sostuvieron que:

(...) no se puede afirmar que existe libertad para despedir pagando la indemnización como no se puede decir que existe libertad para atropellar un peatón pagando la indemnización (iProfesional, 2006).

Ante este acto considerado ilícito por los magistrados se debe otorgar al trabajador el derecho a reclamar la nulidad del despido y la readmisión en el empleo. El tribunal consideró que, en este caso, la empresa San Timoteo S.A. no sólo vulneró los derechos de Parra Vera a la protección contra el despido arbitrario, sino que también transgredió el derecho de la trabajadora a no ser discriminada por motivos antisindicales, consagrado en la Ley 23.592. Los Jueces también consideraron irrelevante el hecho de que la demandada haya depositado oportunamente la indemnización con motivo de la extinción del contrato de trabajo, ya que la empleada expresó firmemente su voluntad de permanecer en el cargo a través de la pretensión de nulidad del despido.

La demandada fue condenada a readmitir a la trabajadora en el empleo, bajo apercibimiento de fijar una multa diaria en caso de incumplimiento. También se condenó a la empresa a resarcir los daños y perjuicios pertinentes y se fijó la reparación del daño material en una

suma equivalente a las remuneraciones devengadas desde la fecha del aparente despido hasta la efectiva reincorporación y el resarcimiento de daño moral por la suma de \$5.000 de intereses y costas.

Este fallo es sumamente importante para la jurisprudencia en materia laboral y sindical porque los Jueces reafirman el criterio de que el despido sin invocación de causa no es un derecho del empleador –que genera la obligación de pagar una indemnización– sino un acto ilícito, violatorio de la jerarquía constitucional a la protección contra el despido discriminatorio y de la estabilidad en el empleo.

Si bien, debemos destacar que no es lo mismo un acto arbitrario que un acto discriminatorio, si es posible que un acto arbitrario puede ser además discriminatorio. Por ejemplo, la legislación permite el despido arbitrario (art. 245 LCT), pero si ese despido incluye un acto discriminatorio (como el caso de los despidos de la Universidad del Salvador que trataremos más adelante en esta investigación) el acto del despido es arbitrario y discriminatorio.

Este caso reconoce como antecedentes de jurisprudencia a algunos de los fallos tratados en este capítulo: “Stafforini, Marcelo Raúl c/ Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ acción de amparo” – CNTRAB – SALA X – 29/06/2001; “Balaguer, Catalina Teresa c. Pepsico de Argentina S.R.L.”, 10/03/2004; Sala IX, 31/05/2005, “Greppi, Laura Karina c. Telefónica de Argentina S.A s/ despido” - CNTRAB – SALA IX – 31/05/2005.

### **3.5. ÁLVAREZ, MAXIMILIANO Y OTROS C/ CENCOSUD S.A. S/ ACCIÓN DE AMPARO**

En este caso, los actores iniciaron una acción de amparo contra la empresa Cencosud S.A. cuyo nombre de fantasía es “Easy”, con el fin de que se declarara la nulidad de los despidos que sufrieron, se los reinstalara en sus puestos de trabajo y se les abonara una reparación económica.

Los seis demandantes alegaron que prestaban servicios para la demandada bajo la “pseudo categoría” de asesores. Esta categoría los dejaba fuera del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 que encuadra a los trabajadores de Comercio. Los actores afirman que el sindicato de Comercio les negó en reiteradas ocasiones la afiliación. Dada esta situación, deciden crear el Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio, que obtuvo simple inscripción ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales en 2006. Luego de esto, los demandantes

pasaron a integrar la Comisión Directiva de dicha institución. Posteriormente, intimaron a Easy al pago de diferencias salariales, reclamando un plus salarial, lo que llevo a que la Gerencia General solicitara la lista de los integrantes de esta Comisión y al posterior despido sin causa de los mismos.

En primer lugar, intervino el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo 24 y luego la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que consideró que el despido sin causa fue un acto discriminatorio motivado por las actividades sindicales de los demandantes e hizo lugar al reclamo de estos, instando a la demandada a reincorporarlos en sus empleos. Posteriormente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, confirmó esta sentencia y analizó puntualmente si la Ley 23.592 era aplicable al contrato de trabajo y cuáles eran sus efectos. El dictamen fue adoptado por mayoría y cuenta con la disidencia parcial de tres Jueces: Lorenzetti, Highton y Argibay, quienes hicieron hincapié en lo siguiente:

La libertad de contratar implica elegir qué actividad comercial desarrollar y qué actos celebrar. Una ley reglamentaria no puede recortar esa libertad, a punto de elegir con quién contratar o con quién no. No se puede obligar a un empleador contra su voluntad a seguir manteniendo en su puesto a empleados que no gozan de la confianza que debe existir en toda relación de empleo.<sup>11</sup>

La Ley 23.592 también se aplica en el ámbito del empleo privado, pero si el trabajador fue discriminado y despedido no corresponde reincorporarlo, sino pagarle una indemnización agravada, superior a la del despido sin causa, la del artículo 245 más un año de remuneraciones (artículo 182) prevista en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

A su vez, los Jueces de la minoría hacen la distinción entre el empleo en el ámbito público y el privado. El empleo público sostiene un sistema de estabilidad absoluta donde sólo puede despedirse bajo causas determinadas y previo sumario administrativo, mientras que en el sector privado rige la estabilidad relativa, que admite el cese de la relación laboral con el pago de una indemnización establecida en la Ley 20.744.

Por esto es que sostienen que la reincorporación del trabajador viola las libertades de industria y de contratar, por lo que sólo corresponde pagar al trabajador despedido una indemnización agravada.

El voto que formó la mayoría fue de los Jueces Fayt, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni, precisó, en primer lugar, los dos ámbitos del derecho constitucional que confluían en la solución del caso: por un lado, el principio de igualdad y prohibición de discriminación, y el

---

<sup>11</sup> “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” – CSJN – 7/12/2010

fundamento de éste, la dignidad de la persona humana; por el otro, la proyección de esos contenidos tanto sobre la Ley 23.592 como sobre el terreno de la relación laboral y el derecho a trabajar, debido a la marcada evolución legislativa y jurisprudencial en esta materia.

El principio a la igualdad y a la no discriminación se vio profundizado luego de la reforma constitucional de 1994, con la incorporación de los tratados internacionales. El fallo cita muchos convenios que no se limitan a cuestiones sindicales, sino que prohíben discriminaciones por razones de sexo, raza, color, nacionalidad o cualquier otra razón.

Dice el fallo: “El Estado no puede tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de las relaciones laborales privadas”. “El derecho a no ser discriminado exhibe un valor absoluto del que nadie puede desviarse”.<sup>12</sup>

La Ley 23.592 establece que un acto discriminatorio es nulo, debe ser dejado sin efecto y, además, la víctima debe ser reparada. Sin embargo, con esta afirmación no se pretende crear un régimen de empleo privado con estabilidad propia o absoluta, donde se prohíba el despido, sino que cuando se da un motivo particular de ruptura del vínculo, como lo es la discriminación, el trabajador goza del derecho a ser reincorporado. Esto se debe a que el empleador está socavando derechos fundamentales de las personas, como lo son los derechos humanos, y los empleadores no cuentan con dicha potestad. Se determina que no existe incompatibilidad entre la reinstalación del trabajador víctima de un acto discriminatorio; y el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita citado en el artículo 14 de la Constitución Nacional.

La reinstalación del trabajador despedido por estos motivos es coherente con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, que abogan por la plena reparación de los daños sufridos. Es por ello, que sólo resarcir económicamente a los demandantes no se repara el acto discriminatorio. El único acto de reparación es la reincorporación de los actores a su trabajo. A la luz de *corpus iuris* de los derechos humanos, el contenido y alcances de las facultades del empleador y de la discrecionalidad de su ejercicio, en ninguna circunstancia pueden dejar de estar limitados por el inquebrantable respeto de la dignidad del trabajador y el *jus cogens* que informa al principio de igualdad y prohibición de discriminación.

Teniendo en cuenta que dicho principio ya estaba presente en la Constitución Nacional mediante el artículo 16, y en los diversos instrumentos internacionales de jerarquía constitucional y suprallegal, tanto de origen universal como regional, como el Convenio 111

---

<sup>12</sup> “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” – CSJN – 7/12/2010

de la OIT, entre otros, detallados en el marco legal de esta investigación. Dicho todo esto, es obligación de los Estados proteger a los particulares e imponerles abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación, así como también adoptar “medidas positivas” para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes, como la de este caso donde la sentencia ordenó la restitución de los trabajadores.

### **3.6. PELLICORI, LILIANA SILVIA C/ COLEGIO PÚBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL S/ AMPARO**

El 15 de noviembre de 2011 la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) falló a favor de Liliana Pellicori en la causa contra el Colegio Público de Abogados por motivos de discriminación.

Este caso es trascendental y forma parte de la jurisprudencia en temas de discriminación sindical debido a que, a partir de éste fallo, la Corte cambió su criterio en cuanto a quién le corresponde presentar las pruebas. Hasta este momento, era el demandante quien debía presentarlas y a partir de este caso es la demandada la que debe demostrar que no discriminó. A continuación, describiremos brevemente por qué la demandante alegaba haber sido despedida por discriminación sindical:

Liliana Pellicori y Gustavo Martínez se casaron y trabajaron en el mismo ámbito hasta el 2006. Gustavo era Delegado gremial en el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal (CPACF), del que ella fue despedida. Ante esta situación, Pellicori presentó un amparo y demandó al CPACF pidiendo ser reinstalada en su empleo y resarcida económicamente. Acusó a la institución de haberla discriminado, desplegando una conducta antisindical y alegando que el objetivo del despido fue excluirla de su puesto de trabajo debido a su actividad gremial y a su condición de esposa de Martínez, en un contexto de conflicto sindical, en el que reconoció haber participado.

La actora era una trabajadora que se desempeñaba a las órdenes del Colegio Público de Abogados y que fue despedida porque se le imputó una causal vinculada con la utilización irregular de un equipo de computación (notebook), que habría generado la pérdida de cierta información reservada, que una consultora TYM Consultores, tenía almacenada. En la demanda se sostuvo la falsedad de la causal invocada para despedir y se accionó por la vía sumarísima con sustento en los artículos 1 y 2 de la Ley 23.592 y 47 de la Ley 23.551, en procura de la declaración de nulidad del despido y la reincorporación de la trabajadora.

Sin embargo, la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en primera y segunda instancia juzgó adversamente el reclamo de nulidad, rechazándolo y recayendo el esfuerzo probatorio en la trabajadora que invocó la causa. Aun admitiendo que había indicios favorables para el reclamo, consideró que la actora no había acompañado elementos de ilustración suficientes para establecer un claro nexo causal entre la disolución del contrato de trabajo y los motivos discriminatorios que alegaba.

A pesar de esto, el caso llegó hasta la CSJN por queja de la demandante y se dejó sin efecto la sentencia dictada por la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La contienda argumental entre la Cámara y la Corte gira en torno a quién tiene la carga probatoria ante un despido que se alega discriminatorio.

Lo que para la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo no eran pruebas suficientes, la Corte replicó que “resulta suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio con la acreditación de hechos que, en principio, se presenten idóneos para inducir su existencia”.<sup>13</sup>

Para la Corte Suprema, en casos de discriminación la carga de la prueba debe recaer sobre el demandado, sosteniendo que una vez acreditados los hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para determinar la existencia de un acto discriminatorio, la carga probatoria corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado.

La CSJN, al dictar sentencia se pronunció sobre diversos aspectos de índole constitucional relativos a la carga de la prueba en litigios civiles en los que se controvierte el carácter discriminatorio de un acto, en el caso, un despido. Además acotó, que la preocupación internacional por las garantías o recursos de protección de los derechos humanos, ya iniciada por la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, se vio acrecentada por la Declaración Universal de Derechos Humanos y, entre otros tratados con jerarquía constitucional, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La cuestión de los medios procesales destinados a la protección y reparación de los derechos y libertades humanos, se erige como uno de los capítulos fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

---

<sup>13</sup> “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” – CSJN, 15/11/2011

No debemos olvidar que el principio de igualdad se encuentra explicitado en el artículo 16 de la Constitución Nacional y se erige como uno de los “pilares básicos” de nuestro Estado. Por otro lado, no basta con que los recursos existan formalmente, sino es preciso que sean efectivos, es decir, se debe brindar a la persona la posibilidad real de interponer un recurso que permita alcanzar, en su caso, la protección judicial requerida.

A su vez, la CSJN admite las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las presuntas víctimas de actos discriminatorios para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo y haciendo alusión a la Ley 23.592 (descrita en el capítulo anterior) es obligación de los Estados realizar “acciones positivas tendientes a evitar la discriminación”, lo cual también alcanza a la “interpretación” que de aquella hagan los tribunales.

Para concluir, debemos decir que los Jueces Fayt, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni resolvieron revocar la sentencia apelada disponiendo la nulidad del despido y la reinstalación en el cargo de la demandante.

### **3.7. AGOSTINI, JOSÉ C/ FUNDACIÓN EDUCATIVA DEL INTERIOR**

José Agostini fue despedido en el año 2014 del Instituto TEC que es gestionado por la Fundación Educativa del Interior. El Instituto Tecnológico Autónomo del Litoral TEC es una entidad educativa privada que cuenta con más de 10 carreras terciarias. Se fundó en 1995 y desde entonces se crecimiento ha ido en aumento.

José es Abogado e ingresó a trabajar como Profesor de Ciencias Jurídicas en 2009. También se desempeña como docente en las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Rosario. Cuando comenzó a formar parte del cuerpo docente del Instituto TEC la relación laboral era “en negro” y se mantuvo así hasta que, en el 2010, cuando el Ministerio de Trabajo realizó una inspección y el instituto se vio obligado a regularizar la situación de los docentes que no estaban trabajando legalmente. Sin embargo, la regularización de la situación no se realizó debidamente. Cuando lo inscribieron en el Sistema de Administración de Recursos Humanos del Ministerio de Educación, no respetaron la antigüedad del colaborador ni registraron el total de las horas que ejercía en el instituto. Mientras que trabajaba 10 horas semanales, en la planilla sólo registraban 4.

En el 2013 una nueva inspección del Ministerio de Trabajo agrava el conflicto entre los docentes y los directivos del instituto. Como consecuencia de la inspección, las autoridades fuerzan a los docentes a que firmen los recibos de sueldos por los meses de enero, febrero y

aguinaldo, los cuales no habían sido abonados. Desde entonces, los trabajadores comenzaron a movilizarse en pos del cumplimiento de sus derechos, tomando contacto con SADOP, a fin de conocer sus derechos laborales e instrumentar sus garantías sindicales. Ese mismo año sea afiliaron al sindicato.

A su vez, para fines del 2013, los docentes elaboraron un documento reclamando derechos laborales que no eran respetados por la patronal. Tenía 32 firmas y el demandante no sólo impulsó esta iniciativa, sino que participó activamente en su redacción e invitó al plantel docente a que firme la nota. Sin embargo, cuando intentaron entregarlo al Director Julio de Hoop, éste se negó a recibirlo.

El trato que denunció a partir de ese momento fue de hostilidad con el personal que movilizaba a sus compañeros para obtener mejores condiciones de trabajo. En febrero de 2014, le comunicaron el despido y lo mismo sucedió con otros tres compañeros. Todos los telegramas decían despido “sin causa”.

Agostini denunció el hecho ante la Justicia, pidiendo en primera instancia la reinstalación en el puesto de trabajo por considerar nula la decisión de separarlo por discriminatorio, además de reclamar los salarios caídos y una indemnización agravada en razón del despido de carácter discriminatorio.

En ese momento José declaró: “La razón fundante es una clara maniobra intimidatoria y sancionatoria para aquellos que postulen el respeto a sus derechos laborales y afiliación sindical dentro del establecimiento”.

Entre las irregularidades que José denunció se encuentran: la planilla registraba menos horas de las que trabajaba, no abonaban vacaciones, el pago del aguinaldo se realizaba fuera de término, el salario era abonado en efectivo, entre otros incumplimientos.

En este caso, debemos remarcar que el trabajador despedido no era delegado ni venía participando de actividad gremial alguna, sino que se acerca al gremio que nuclea a su actividad y es despedido por ello.

Cuando se inicia el proceso judicial, en la contestación de la demanda, el Instituto argumenta que fue el despido se debió a una baja de la matrícula. Sin embargo, al no poder aportar pruebas que corroboren esto, el Juzgado Laboral N° 10 de Rosario y la magistrada María Andrea Deco fallaron a favor de Agostini admitiendo que el despido había tenido un carácter discriminatorio. Si bien, la Jueza no habilitó la restitución a su puesto de trabajo condenó a la Fundación Educativa del Interior a pagar al profesor una indemnización agravada por discriminación (le reconocen una indemnización de 13 sueldos, haciendo un paralelismo con

una indemnización por maternidad) más la correspondiente por salarios caídos, aguinaldos, por antigüedad (reconociendo la real) y preavisos omitidos.

Durante el proceso, el directivo de la institución educativa presentó una denuncia en el INADI contra dirigentes de SADOP, y hasta contra la periodista que hizo la crónica del caso (Marcela Isaías, de La Capital) aduciendo que se sentía discriminado porque lo acusaban de discriminador. Lo cual fue desestimado por INADI.

“Hay que tener en cuenta lo esencial de este fallo de la jueza, que es histórico para la docencia privada del país, al tratarse de un despido discriminatorio, por haberse afiliado al sindicato y promover la actividad gremial”, resaltó el Secretario Gremial de SADOP Rosario, Gustavo Monduzzi. “El mensaje que la Justicia está diciendo es: no está mal afiliarse a un sindicato, al contrario, está bien generar derechos para vos y otros colectivos. Afiliarse no es un delito”, continuó (El Eco de Sunchales, 2018).

Este fallo es histórico para la docencia privada argentina ya que se defiende la libertad de sindicalización de estos empleados.

Sin embargo, debemos destacar que como venimos trabajando en otros casos, hubiese sido aún más importante que ante un caso de discriminación de este tipo, se hubiese reincorporado al empleado en su puesto de trabajo reparando el daño realizado al demandante, avalado por la Ley 23.592. Sin embargo, la Jueza no dio lugar a esto aduciendo que el empleador está en el derecho de elegir a sus trabajadores.

Nos pareció importante incluir este caso ya que, si bien venimos trabajando otros que han sentado jurisprudencia en este punto siempre restituyendo al empleado en su puesto de trabajo, hay que remarcar que no todos los Juzgados optan por esta decisión y aún hay algunos que ponen los derechos de los empleadores por encima de los derechos humanos.

**CAPÍTULO IV**

**ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE SADOP EN  
LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS**

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE SADOP EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS**

Este capítulo tiene como objetivo narrar cómo ha ido cambiando la situación de sindicalización en las Universidades privadas y también de relatar el accionar constante por parte de SADOP para que los docentes universitarios de estas casas de estudios mejoren su situación laboral y los derechos que les impactan en su labor diaria. Para acotar el momento histórico, hemos tomado los últimos 10 años.

Según información que pudimos recabar directamente de Marcelo Albornoz, Secretario de Universidades Privadas de SADOP – Seccional Ciudad Autónoma de Buenos Aires, actualmente, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se encuentran funcionando 37 universidades privadas, de las cuales sólo un 20% de los docentes se encuentra afiliado a SADOP. En general, la mayor afiliación ocurre entre los profesores de las carreras de administración, sociales y humanidades; siendo las más reticentes las universidades de Ciencias Médicas, Empresariales y religiosas.

A continuación, haremos un recorrido atravesando los relatos y situaciones de diferentes Universidades Privadas, donde docentes, delegados y empleadores nos darán un panorama más claro sobre el tema que aborda este capítulo.

#### **4.1. ¿CÓMO FUE CAMBIANDO LA SINDICALIZACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS?**

La trayectoria de SADOP se remonta al año 1936 y ya lleva un camino de más de 70 años acompañando a los docentes del ámbito privado. María Elena Damiano creó el Sindicato de Docentes Particulares con el objetivo de luchar por los derechos de los docentes privados, para que pudieran jubilarse, cobrar un salario digno y tener la misma estabilidad que se da en el plano estatal. A lo largo de los años, fueron extendiendo su ámbito de acción al plano nacional, reconocidos por el Ministerio de Trabajo y esta extensión abarca a los docentes privados de todos los niveles de enseñanza y modalidades, sólo restringiendo a los trabajadores de maestranza o típicamente no docentes (SADOP, 2012).

En esta investigación, nos centramos en la puntual lucha que realizan en las Universidades

Privadas y en cómo ha ido avanzando el camino transitado.

Muchos y relevantes son los precedentes judiciales y administrativos que reconocen el alcance personal de la personería gremial de este sindicato para representar a los docentes universitarios privados de las entidades privadas universitarias.

El primer antecedente lo encontramos en un fallo colectivo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del 4 de julio de 2003, cuando mediante una acción de amparo colectiva promovida por SADOP se declaró la inconstitucionalidad con efecto colectivo del Decreto PEN 1123/1999.<sup>14</sup>

Allí se sentó una nueva jurisprudencia en materia de legitimación activa de las asociaciones sindicales, para accionar judicialmente por la vía constitucional de amparo. A continuación, destacamos lo más relevante del fallo:

En este contexto, no aparece indebida la legitimación procesal que se ha otorgado al sindicato amparista, asociación que cuenta con la respectiva personería gremial, y por lo tanto encargada de representar frente al Estado y los empleadores, tal es el caso de autos, los intereses individuales y colectivos de los trabajadores (art. 31, Ley de Asociaciones Sindicales 23.551). Por otra parte, cabe destacar que la reforma de la Constitución introdujo una modificación trascendente en relación a la acción de amparo, otorgándole una dinámica desprovista de aristas formales que obstaculicen el acceso a la jurisdicción cuando están en juego garantías de los pretensores potenciales en los casos de incidencia colectiva en general, legitimando en este aspecto a las asociaciones de las que no cabe, a mi juicio, excluir a las sindicales. En su fallo, el que destaca que la delegación legislativa que el Congreso otorgó al Poder Ejecutivo Nacional mediante el art. 75 de la Ley 24.521 de Educación Superior, se limita a la facultad de eximir total o parcialmente a las Universidades de impuestos o contribuciones previsionales, y debe ser interpretada restrictivamente conforme el precepto constitucional (art. 76 CN), anterior y superior a la normativa bajo análisis. Siendo ello así, el poder administrador no podría válidamente extender a las contribuciones de la seguridad social destinadas a financiar las asignaciones familiares (determinación que instrumentó el decreto 1123/99), una exención solo prevista para otros supuestos, en violación a una ley en sentido material y formal (Ley 24.521), y excluyendo sin razón valedera del régimen de pago de las asignaciones familiares (Ley 24.714), a una categoría

---

<sup>14</sup> “Sindicato Argentino de Docentes Particulares – SADOP - c./ estado nacional -poder ejecutivo nacional- s./ acción de amparo” – CSJN – 4/07/2003

de trabajadores, esto es a los docentes dependientes de Universidades privadas. La Cámara concluye, con razón, que el ámbito de la prelación establecido por el artículo 31 de la Constitución Nacional quedaría vulnerado con toda evidencia sino se hubiera hecho lugar al reclamo del amparista.<sup>15</sup>

Muchos años más tarde, en mayo del 2013, SADOP apoyó el proyecto presentado en la Cámara de Diputados por la Diputada Adriana Puiggrós y el Diputado Héctor Recalde, donde se solicitan cambios en la Ley 24.521 (Ley de Educación Superior) y plantea la equiparación de derechos como solución a la desigualdad que afecta a los docentes de universidades privadas respecto de los docentes de universidades nacionales, incluidos los derechos previsionales, además de promover la negociación colectiva del sector. Saldando de esta manera las injusticias que SADOP viene denunciando en el contexto de la educación universitaria, y que ubica a los trabajadores de la gestión privada en una situación de precarización e inestabilidad laboral.

En este proyecto se solicita la incorporación de los siguientes artículos:

Artículo 1°.- Incorporase el artículo 68 bis en el Título IV, Capítulo 5 de la Ley 24.521, de Educación Superior, que quedará redactado de la siguiente manera: Art. 68 bis. - Los docentes de las Universidades Privadas tendrán los mismos derechos laborales y previsionales, y deberán observar los mismos derechos y obligaciones que los que corresponden a los docentes de Universidades Estatales, tal como lo establecen los artículos 11° y 12° de la presente Ley. A partir de la sanción de la presente Ley, deberá entrar en vigencia el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente y la convocatoria a las negociaciones colectivas.

Art. 2°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo (SADOP,2013).

Si bien, desde el 2013 hasta la actualidad no se ha conseguido que los docentes de universidades privadas consigan la incorporación de estos artículos en la ley, SADOP continúa el apoyo y la lucha con cada universidad privada. En línea con este tema, a finales del 2015 organizó una campaña respaldando nuevamente este proyecto de Ley (SADOP, 2015). La situación de los docentes de universidades privadas muchas veces se sostiene por la aplicación inadecuada de contratos a plazo fijo, conforme los períodos de dictado de clases de las cátedras; los fraudes a la ley a través de la utilización de figuras no laborales, como la

---

<sup>15</sup> “Sindicato Argentino de Docentes Particulares – SADOP - c./ estado nacional -poder ejecutivo nacional- s./ acción de amparo” – CSJN – 4/07/2003

exigencia de que los docentes facturen su tarea en calidad de monotributistas; el pago por producción o a destajo y otras modalidades de contratación que también son contrarias a la normativa laboral que rige al sector. En muchos casos, los docentes se ven imposibilitados de acceder a licencias y vacaciones pagas, entre otros abusos.

Si bien existen muchas universidades en las que algunas de las situaciones antes descriptas no se producen, el factor común es la falta de un Convenio Colectivo de Trabajo y de una cámara que nuclea a las universidades privadas y que facilite la negociación salarial. De esta manera, los logros que consigue el sindicato y los Delegados gremiales se producen de manera más lenta, ya que las negociaciones deben realizarse puntualmente con cada universidad. Sin embargo, a pesar de la adversidad de esta situación, ya son varios los establecimientos que brindan mejores condiciones laborales para sus empleados. La lucha del sindicato es constante, en mayo del 2014, el gobierno y representantes de los sindicatos docentes: SADOP, UDA, AMET, CEA y CTERA se reunieron con el Ejecutivo, en el Ministerio de Educación de la Nación, con el objetivo de darle continuidad de la Paritaria Federal Docente, buscando mejorar las condiciones de más de un millón de trabajadores de la educación de todo el país. En este encuentro, se acordó la conformación de Comisiones de Trabajo para desarrollar las distintas materias propias del Convenio, en una nota de esa época, Mario Almirón, Secretario General de SADOP declara:

El Convenio Colectivo de Trabajo de la educación supone un cambio de paradigma en las relaciones laborales del sector, pero también una democratización en la organización de nuestro trabajo. Es una oportunidad para ampliar nuestros derechos, revalorizar el rol y la autoridad de los docentes (SADOP, 2014).

Si nos remontamos a la historia de esta actividad sindical, podemos enumerar que han suscripto a varios Convenios Colectivos, en el marco de la Ley 14.250, en la década del '60 con el Consudec, con la Asociación de Establecimientos Adscriptos a la Enseñanza Oficial (Laicos) y con la Asociación de Establecimientos Libres de Enseñanza en General, que fueron oportunamente homologados por la Autoridad de Aplicación, y en el año 2013, con la Universidad Metropolitana Educación y Trabajo (UMET), que detallaremos más adelante. En el 2016, Mario Almirón, el Secretario General de SADOP le presentó los reclamos más urgentes de los docentes de universidades privadas al Ministro de Trabajo de ese momento, Jorge Triaca y al Ministro de Educación, Esteban Bullrich. Almirón destacó que la ley que se aplica en estos docentes es inconstitucional ya que viola el principio de igualdad. Los

docentes del ámbito privado no cuentan con los mismos beneficios y derechos con los que gozan los docentes del sector público. Cabe destacar que no forman parte del régimen especial de jubilación, sufren inestabilidad laboral, tienen salarios menores que el resto de los docentes y no se les reconoce la antigüedad. En cuanto a la jubilación debe hacerse un apartado ya que los docentes de estas entidades se jubilan como si fueran empleados de comercio siendo el único sector de la docencia que no entra en los regímenes especiales que abarcan a los profesionales de la educación. No gozan de la aplicación de la Ley 24.016 (Docentes, jubilaciones y pensiones) ni de la Ley 26.508 (Personal docente de las Universidades públicas nacionales. Jubilaciones y Pensiones. Beneficios). Esta última sancionada en 2009 significó la incorporación de la mayoría de los docentes universitarios a la jubilación especial. A pesar de esto, a los profesores de universidades privadas se les exige en muchos casos que se paguen su propio aporte jubilatorio, porque les otorgan tareas a cambio de la retribución de honorarios contra entrega de la correspondiente factura. Los consideran lisa y llanamente servicios ofrecidos por monotributistas, pese a la permanencia, continuidad y habitualidad de las tareas, constituyendo esta práctica patronal un fraude a la ley laboral. Un empleado de comercio debe realizar como mínimo 30 años de aporte para jubilarse (Página 12, 2016). Este punto se suma a los reclamos que venimos enumerando y que pone constantemente en desventaja a los docentes privados, precarizando su actividad laboral.

Durante el 2017, SADOP se encontraba tramitando la solicitud ante el Ministerio de Trabajo para constituir la Comisión Negociadora con varias universidades privadas, en el marco de la Ley de Negociación Colectiva.

Al año siguiente, el Gobierno de Mauricio Macri eliminó mediante el Decreto 52/2018 la Paritaria Nacional Docente, decreto que fue luego ratificado por la Justicia. Allí se establecieron dos grandes cambios, se modificó la representación sindical, que pasó de un modelo proporcional basado en la cantidad de afiliados de cada gremio a un esquema de un Delegado por gremio, sin importar su tamaño y excluyó de la mesa de diálogo a los docentes privados agrupados en SADOP, bajo el argumento de que sus interlocutores son patrones privados. En segundo lugar, dejó la cuestión del salario fuera de la negociación nacional.

La paritaria nacional docente había comenzado en 2008 después de la promulgación de la Ley 26.075 de Financiamiento Educativo en 2006, que, entre otras cosas, otorgaba a los docentes el derecho “a la negociación colectiva nacional y jurisdiccional”. Mediante el

Decreto del 2018, el Poder Ejecutivo Nacional modificó un decreto anterior, el 457/2007 firmado por Néstor Kirchner, que reglamentaba esta ley e incluía la cuestión salarial en esas negociaciones de forma explícita en su artículo 6.

En el 2019, con la llegada del nuevo Gobierno, se decidió reabrir la Paritaria Docente Nacional y el Secretario General de SADOP, Jorge Kalinger, aseguró que: La recuperación de la Paritaria Federal Docente fue el fruto de la lucha de los trabajadores de la actividad, y afirmó que el gremio reconquistó su lugar en la Mesa Salarial Negociadora y consolidó así el reconocimiento del ámbito propio. El regreso del ámbito negociador es un logro institucional muy importante, y fue consecuencia de la construcción histórica del sindicato y del trabajo que realiza desde hace mucho tiempo para que se respete el cumplimiento de la ley (Télam, 2020).

Sin embargo, cabe destacar que lamentablemente, los años siguen pasando y aún los docentes universitarios de entidades privadas no cuentan con un Convenio Colectivo de Trabajo. Sin dudas, esta se ha vuelto la lucha primordial y en la primera línea de la agenda de SADOP.

A continuación, iremos desglosando la situación de varias de las universidades privadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y cómo ha ido cambiando su situación sindical y los derechos obtenidos.

#### 4.1.1. UNIVERSIDAD DE PALERMO (UP)

En cuanto a la trayectoria netamente dentro de las universidades privadas y el ámbito de acción de sus Delegados, debemos destacar que el sindicato promovió acciones de amparo, donde la Justicia Nacional del Trabajo ordenó a los empleadores llevar adelante la elección sindical. Por ejemplo, en octubre del 2001, en el fallo “SADOP c./ Fundación Universidad de Palermo s./ amparo y querrela por práctica desleal”, se dictó sentencia cautelar por la que el Juzgado a cargo del Dr. Víctor A Pesino ordenó:

Hacer lugar a la medida cautelar innovativa solicitada por la parte actora e intimar a la Fundación Universidad de Palermo para que se abstenga de impedir u obstaculizar los actos eleccionarios de Delegados de personal que en su establecimiento convoque el SADOP y, en particular, el convocado para el día 18 de octubre de 2001, debiendo suministrar a la asociación gremial aludida, dentro del plazo de un día la nómina del

personal docente privado de dicha institución para la realización de la elección de Delegados y facilitar un recinto para que se lleve a cabo el acto eleccionario, debiendo acreditar el cumplimiento de lo ordenado dentro del plazo de dos días, bajo apercibimiento de aplicarse sanciones conminatorias.<sup>16</sup>

La Fundación Universidad de Palermo debió consentir la sentencia. Sin embargo, en julio de 2011 el cuerpo de Delegados gremiales de SADOP debió reclamar por los derechos de los trabajadores de la Universidad debido a los múltiples despidos que se produjeron dentro de la planta docente de la Facultad de Diseño y Comunicación, lo que provocó una movilización en reclamo de la situación de los profesores cesanteados (Cátedra, 2013). A su vez, el sindicato los acompañó legalmente y revisó cada caso de despido dejando en manos de cada profesor desvinculado la decisión de iniciar acciones legales. En diciembre, de ese año, por primera vez, no se produjeron los despidos habituales que realizaba la Facultad de Diseño y Comunicación al terminar cada ciclo lectivo. Si bien esto puede tomarse como un triunfo en el marco de la lucha que realizan los Delegados gremiales, los reclamos continúan cada año ya que el panorama de la Universidad de Palermo es de inestabilidad laboral, panorama común a un gran conjunto de universidades privadas, donde además de cesanteos arbitrarios, se producen regularmente la quita de comisiones y rotación de horarios, entre otras.

#### 4.1.2. FUNDACIÓN IBEROAMERICANA DE ESTUDIOS SUPERIORES

Otra de las batallas legales que ganó el sindicato fue en el fallo “Sindicato Argentino de Docentes Particulares -SADOP- c/ Fundación Iberoamericana de Estudios Superiores s/ amparo” donde el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo 42 se hizo lugar a la medida cautelar solicitada por la entidad y resolvió por sentencia, que luego fue confirmada por la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que:

1º) Admitir la medida cautelar solicitada por el Sindicato Argentino de Docentes Particulares –SADOP- (art. 232 CPCCN) y en consecuencia ordenar a la Fundación Iberoamericana de Estudios Superiores que: a) Se abstenga de impedir u obstaculizar el acto eleccionario del 28 de agosto de 2007, convocado por el Sindicato Argentino de Docentes Particulares –SADOP-; b) Suministre a la parte actora, dentro del término de

---

<sup>16</sup> “SADOP c/ Fundación Universidad de Palermo s/ amparo y querrela por práctica desleal”, octubre de 2001.

24 horas de notificada la presente, la nómina del personal docente de la Universidad Abierta Interamericana –UAI- y c) Facilite un recinto para realizar el acto eleccionario, todo ello bajo apercibimiento de considerarla incurso en la situación prevista por el art. 239 del C. Penal.<sup>17</sup>

Debemos considerar que en este fallo se demuestra que la Justicia ha interpretado adecuadamente que el sindicato representa a los docentes universitarios privados, amparados en los Convenios 87 y 98 de la OIT, y antes explicados en esta investigación. Integrando de esta manera, el programa de acción sindical que representa los derechos individuales y colectivos, para la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo. En estos casos los empleadores, sus organizaciones y el Estado deben abstenerse de impedir u obstaculizar la acción gremial del SADOP en representación y defensa de los derechos de los educadores privados universitarios.

Al intentar contactar a la parte empleadora, no se han tenido respuestas.

#### 4.1.3. UNIVERSIDAD JOHN F. KENNEDY

Entre los ejemplos que vale la pena resaltar, se encuentra el caso de la Universidad John F. Kennedy. En 2013, SADOP obtiene un importante logro con dicha entidad en donde llegaron a un acuerdo y establecieron pautas de incremento salarial y demás condiciones de trabajo, como así también la creación de una mesa permanente de negociación. Este avance es sumamente importante ya que es fundamental que los dueños de las universidades posibiliten un canal de diálogo productivo que pueda derivar en el tan reclamado Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes de universidades privadas. Pudiendo establecer en él normas generales que regulen las relaciones profesionales y las condiciones de trabajo del sector, así como también estableciendo parámetros de equidad y justicia.

Como señala el entonces Secretario General de SADOP, Dr. Mario Almirón, los lugares de trabajo:

(...) son más que ámbitos laborales. Son lugares de vida donde deben perfeccionarse

---

<sup>17</sup> “Sindicato Argentino de Docentes Particulares -SADOP- c./ Fundación Iberoamericana de Estudios Superiores s./ amparo” – Sala III CNAT – 24/08/2007

todas las formas de convivencia. Es necesario que haya espíritu negociador y vocación por la Justicia por parte de quienes las conducen (SADOP, 2013).

El acuerdo homologado mediante la Resolución N° 2000/2012 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, estableció pautas de incremento salarial y demás condiciones de trabajo como así también la creación de una mesa permanente de negociación, esta resolución es un ejemplo de lo que puede lograrse mediante el diálogo, a través del cual pueden generarse sin dudas los consensos que sean los mecanismos para la resolución de los conflictos. En este caso, la lucha de los docentes de la Universidad junto a la organización que los representa y a la entidad educativa, iniciaron un camino de participación en las mejoras de las condiciones de trabajo inédito en la trayectoria de la Universidad.

Tres años más tarde, se firmó un importante acuerdo entre SADOP y la Universidad Kennedy donde la nueva conquista fue que los docentes universitarios de dicha entidad tuviesen derecho a percibir 13 salarios anuales (SADOP, 2016).

El acuerdo fue firmado entre las Seccionales Capital Federal y Provincia de Bs. As. de SADOP con la Universidad Kennedy y se estableció que a partir del mes de febrero del año 2017 los trabajadores docentes de la Universidad Kennedy comenzarían a gozar del derecho a percibir el Sueldo Anual Complementario. Este acuerdo genera un importante antecedente para el resto de las universidades privadas y la lucha contra la precarización laboral de los docentes del ámbito privado.

Al intentar contactar a la parte empleadora, no se han tenido respuestas.

#### 4.1.4. UNIVERSIDAD METROPOLITANA PARA LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO (UMET)

Otro caso remarcable es el de la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, donde, casi para finales del 2013, el sindicato y la UMET son protagonistas de un hecho histórico, se firma el primer Convenio Colectivo con una Universidad Privada.

El 13 de noviembre firmaron un Convenio Colectivo de Trabajo, con el objetivo excluyente de regular las condiciones laborales de los docentes universitarios. En concordancia con lo que venimos detallando, esta firma representa un hecho histórico, porque la educación superior es uno de los sectores de la educación privada que se destaca por una gran precarización laboral, en el que se registran numerosos casos de incumplimiento de las

normativas básicas de la Ley de Contrato de Trabajo. La Secretaria General de SADOP Seccional CABA destacó:

(...) la alegría y el orgullo que significa la firma del primer Convenio Colectivo de Trabajo con una Universidad privada, esta alegría nos implica un compromiso para redoblar los esfuerzos y la militancia, ya que la negociación colectiva es el único camino (SADOP 2013).

El Convenio Colectivo de Trabajo contempla una mejora en las licencias ordinarias y extraordinarias, regula el ingreso y la carrera docente con concurso de antecedentes y oposición; establece la anualización salarial y crea una Comisión Bipartita (SADOP - UMET) para evaluar el cumplimiento del convenio y su actualización periódica. También reconoce la legitimidad de SADOP, como único sindicato con capacidad de afiliación y representación de los docentes de las universidades privadas.

Tuvimos la posibilidad de contactarnos con el Departamento de Recursos Humanos de la UMET, que respondió el cuestionario solicitado, tomando la posición oficial de la Universidad sobre la temática que aborda el trabajo y la relación de la UMET con SADOP. En la entrevista con ellos, nos refieren lo siguiente cuando abordamos lo ocurrido en el 2013 y el avance entre SADOP y la Universidad al firmar el Convenio Colectivo:

(...) en 2013, nos sentamos a dialogar y el resultado fue el primer convenio colectivo de trabajo entre una Universidad Privada y un Sindicato con personería gremial. La firma del convenio estuvo a cargo de Víctor Santa María, Presidente de la Fundación Octubre, entidad madre de la Universidad; el Rector de la UMET, Ignacio Hernaiz; Mario Almirón, Secretario General de SADOP; y Horacio Ghilini, Sec. de Relaciones Institucionales de SADOP (Departamento de Recursos Humanos UMET, comunicación personal, 10 de noviembre de 2020).

Pudimos entrevistar al actual Delegado gremial de esta Universidad, Federico Youtchak. Federico es Licenciado en Artes de la UBA, Técnico Superior de Chino y Profesor de Historia. Se desempeña como docente de chino en la UMET desde el 2013 y hasta la actualidad. A su vez, también trabaja en la Universidad Nacional de San Martín y en la Fundación del Banco ICBC.

Si bien inició su actividad docente en 2013, su experiencia como Delegado gremial se remonta al 2015. Asegura:

La percepción que tengo sobre todo lo vivido es positiva, en esta definición se toma como variable principal el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la organización de la democracia de los trabajadores y la institucionalización de la comisión interna como interlocutora válida frente a la Universidad (F. Youtchak, comunicación personal, 30 de marzo 2020).

Nos cuenta que, en estos momentos, la Universidad cuenta con alrededor de 30 afiliados, y que la entidad nunca ha tomado ninguna represalia contra ninguno de los docentes que han decidido agremiarse. En cuanto a la trayectoria del sindicato dentro de la UMET destaca: La presencia de SADOP es previa a nuestra llegada como Delegados, el vínculo entre UMET y SADOP, está desde que la Universidad se pensó como proyecto. Se han firmado acuerdos, se han organizado carreras y cursos de posgrado, etc. (F. Youtchak, comunicación personal, 30 de marzo 2020).

En línea con lo que Federico nos comenta y con la buena relación que mantienen el UMET y SADOP, en el 2018, el sindicato participó de la reunión de re-lanzamiento del Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) del que forma parte desde su creación. El CITRA se define como un espacio de investigación y desarrollo único en su tipo en Argentina, ya que se trata de un centro de doble pertenencia al CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas) y a la UMET. La reunión tuvo lugar en el Aula Magna de la UMET donde se repasaron los pasos dados en los tres años de funcionamiento del CITRA que junto a investigadores de carrera interactúan con más de 50 organizaciones sindicales que han rubricado el convenio de participación con el objetivo de re-significar la propia práctica laboral generando conocimiento propio de cada sector (SADOP, 2018).

Para finalizar la entrevista con Federico, le consultamos si las elecciones de Delegados se desarrollan dentro de la institución sin problemas a lo que nos responde: “(...) siempre se realizaron sin problemas, nunca impugnaron nada, no interpusieron chicanas legales, no pusieron listas pro patronales, etc.” (F. Youtchak, comunicación personal, 30 de marzo 2020).

Como mencionábamos anteriormente, nos contactamos con la Universidad para conocer la opinión de la parte empleadora respecto a la sindicalización de sus docentes y nos respondieron desde el Departamento de Recursos Humanos de la casa de estudios. Nos

pidieron que no citemos el nombre de quien nos brindó las respuestas y que se tomen como la declaración oficial de la Universidad sobre este tema. Les consultamos cómo fue el proceso de llegada de SADOP a la Universidad a lo que refieren:

El acercamiento fue mutuo y, sobre todo, consecuente con una serie de premisas que modelan la visión que nos planteamos como casa de estudios superiores. La UMET es la primera universidad en América Latina promovida por un Sindicato, el SUTERH (Sindicato Único de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal). Al tiempo que nos llena de orgullo, se trata de un enorme desafío, ya que no sólo somos una universidad de índole sindical, sino que buscamos convertirnos en la Universidad de todas y todos los/las trabajadoras y trabajadores. En ese marco, la universidad nace para dar respuesta a un interrogante que nos genera inquietud como parte de las direcciones sindicales de este país ¿Qué será del futuro del trabajo? Estamos atravesando la cuarta revolución industrial, un proceso de cambio del cual todos y todas somos parte. Es necesario un acuerdo social entre los sindicatos, los trabajadores y trabajadoras, el Estado y las empresas, que posibilite que este nuevo paradigma beneficie a todos y todas, generando mayor profesionalismo, mejores ingresos y promueva la rueda productiva del país. A eso habría que sumarle nuestra preocupación por la precarización laboral en la educación superior de gestión privada, en el que se registran numerosos casos de incumplimiento de las normativas básicas de la Ley de Contrato de Trabajo. De modo que muchos docentes no se sienten trabajadores sino profesionales autónomos, cuando la realidad laboral es bien diferente. Por todo ello, nuestro interlocutor natural era SADOP (Departamento de Recursos Humanos UMET, comunicación personal, 10 de noviembre de 2020).

En cuanto a la experiencia de encontrarse con una representación sindical aseveran que para ellos fue grato encontrar este lugar de encuentro sindical dentro de la Universidad.

En esa apuesta al permanente debate en torno a los vínculos entre educación, trabajo y tecnología, tres pilares esenciales para cualquier desarrollo humano, SADOP encontró en la UMET un socio determinante. Nuestra casa de estudios fue pensada para facilitar el acceso de los afiliados a los sindicatos y sus familiares a la formación universitaria a través de un sistema de becas, que se financia con aportes gremiales. De modo que los afiliados de SADOP cuenta con la posibilidad de cursar estudios universitarios al igual que los 1300 que ya lo hacen y provienen de organizaciones hermanas, como la UOCRA, SUTEBA, ATE Capital, el Sindicato de Luz y Fuerza, y la UTE, entre otras

(Departamento de Recursos Humanos UMET, comunicación personal, 10 de noviembre de 2020).

En línea con todo lo planteado anteriormente y las buenas relaciones que mantienen la UMET, los Delegados y SADOP, el Departamento de Recursos Humanos nos comenta que el acercamiento de aquellos que querían ser Delegados fue totalmente natural. La Universidad considera que:

La sindicalización es un derecho consagrado constitucionalmente por el artículo 14 bis y distintos tratados internacionales. Es más, la UMET brega para que el derecho de todo trabajador a defender sus derechos no discrimine actividad alguna. En este sentido, en 2013, el titular del SUTERH y presidente de la Fundación Octubre, Víctor Santa María, organizó el primer seminario de discusión en Latinoamérica sobre “Condiciones Laborales y Sindicalización Policial” en la Universidad. Pese a que es muy muy difícil abordar el tema de la agremiación en las fuerzas de seguridad, creemos que es hora de hacerlo (Departamento de Recursos Humanos UMET, comunicación personal, 10 de noviembre de 2020).

Para ir cerrando y afianzar aún más todo lo expresado anteriormente, que guarda coherencia con la trayectoria que tiene la UMET y SADOP, nos relatan que las autoridades tomaron favorablemente la llegada del Sindicato a la Universidad.

El delegado representa una instancia de retroalimentación entre capital y trabajo. La patronales deben desembarazarse de ese estereotipo negativo que envuelve al delegado de base y entender que justamente por ser la expresión de la organización sindical en el lugar de trabajo es el que puede conocer en la práctica todos estos cambios a medida que se van produciendo. Muchas direcciones sindicales, aun las mejor intencionadas, no podrían enterarse ni comprender todas las novedades, que mencionamos al principio de la entrevista, si no fuera por la información que le suministran los Delegados.

Al capital, y también al Estado en algún punto, todavía le cuesta mucho comprender lo que significaba realmente este proceso. Los que hicieron la experiencia, los primeros que empezaron a conocer lo que realmente estaba ocurriendo, fueron los trabajadores, y con ellos los Delegados. Ellos empezaron a tomar nota de todo lo que ocurría, a observar y reflexionar sobre las consecuencias que traía y sobre qué hacer al respecto (Departamento de Recursos Humanos UMET, comunicación personal, 10 de noviembre de 2020).

#### 4.1.5. UNIVERSIDAD DEL MUSEO SOCIAL ARGENTINO (UMSA)

El cuerpo de Delegados de la UMSA relata que la experiencia de sindicalización en la institución se fue organizando a través de diferentes profesores, que viendo cómo se eludían algunos derechos laborales básicos comenzaron a reunirse a mediados del 2011. El objetivo era poder coordinar alguna acción dentro de un marco institucional que fuera más efectivo que los reclamos individuales. Luego de una serie de encuentros entre los docentes y SADOP, donde incluso la Seccional de Capital los invitó a participar en reuniones con otros Delegados, completaron el proceso de afiliación y nombraron una comisión promotora que funciona como nexo entre los trabajadores, SADOP y las autoridades de la UMSA. A fines del 2012 lograron convocar a las primeras elecciones de Delegados y las autoridades de la Universidad no tuvieron inconvenientes en que las urnas se colocaran dentro de las mismas (Cátedra, 2013).

A su vez, los docentes afiliados crearon una casilla electrónica mediante la cual informan al resto de sus compañeros las distintas negociaciones y la obtención de derechos que antes no tenían. A partir de diversas reuniones con distintas autoridades de la Universidad, tanto con Directores de carreras como con el Decano, se abrió un interesante espacio de diálogo y de resolución constructiva.

Al intentar contactar a la parte empleadora, no se han tenido respuestas.

#### 4.1.6. UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA (UAI) Y UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES (UCES)

Sin embargo, no todos los casos son como los antes descriptos. Pudimos entrevistar a la Delegada Gremial de UCES quien nos relata su experiencia sindical de más de 17 años. Mónica es Licenciada en Publicidad, Diseñadora Gráfica y tiene una Maestría en Dirección de negocios (MBA). Ejerció la profesión en agencias y empresas; y simultáneamente, comenzó su carrera docente. En sus inicios en la Universidad de Lomas de Zamora, donde trabaja desde 1985. A partir de 1998, decide dedicarse a tiempo completo a la docencia universitaria incorporando horas en universidades privadas como: Universidad de Palermo, Universidad del Salvador, UCES, Universidad Abierta Interamericana. Desde el 2009 es Delegada de base en UCES por SADOP y Congresal Provincial. A la vez que desde el 2016 es socia fundadora y miembro de la Comisión Directiva del Centro de Investigación Académico Latinoamericano (CEDIAL).

Para comenzar la entrevista, Mónica nos cuenta primero su situación como agremiada que comenzó en el año 2003, mientras trabajaba como docente en la UAI. En ese momento, relata que se juntaron varios profesores del cuerpo docente que reclamaban diversos incumplimientos en la Ley de Contrato de Trabajo por parte de la entidad educativa. Buscando la solución a este problema, decidieron afiliarse. Detalla: “Mi primera afiliación fue en UAI, no tuvo ninguna repercusión negativa, ni la Universidad tomó ninguna represalia” (M. Vallejos, comunicación personal, 3 de abril 2020).

Sin embargo, a fines del 2016, la Universidad decidió desvincular a Mario Berardi luego de haberse vencido su tutela sindical en su rol de Delegado elegido por sus compañeros. SADOP tomó este hecho como una clara actitud desleal y antisindical por parte de la institución educativa (M. Vallejos, comunicación personal, 3 de abril 2020).

Por otra parte, durante el 2017, SADOP debió iniciar acciones legales contra la UAI en su Sede de Rosario por impedir que se llevara adelante la segunda jornada de elecciones de Delegados gremiales. En ese momento, desde SADOP calificaron de “insólitas y burdas” las acciones de la UAI para impedir la elección de Delegados y denunciaron que las autoridades nacionales de la Universidad generaron presión para que los docentes no voten. Desde el gremio que nuclea a los docentes privados de todos los niveles, indicaron que altas autoridades de la UAI están pidiendo a los docentes, a través de correo electrónico, que no participen de las elecciones. Esto se suma a comunicaciones anteriores donde se señalaba que se debían “contrarrestar eficientemente cualquier acción que pudiera acontecer” y se pedía a cada Director de carrera y autoridad de la sede Rosario que “alerte a los docentes, bedeles y personal referentes para que desvirtúen el mensaje y no dejen que coopten a desprevenidos”, en referencia al trabajo del SADOP (SADOP, 2017).

El titular del gremio Martín Lucero afirmó: “La Universidad expresa un claro favoritismo a que no se realicen las elecciones. Los comunicados de la Dirección de la UAI demuestran, nuevamente, una burda ignorancia del derecho y evidente mala fe laboral” (SADOP, 2017). Posteriormente, las elecciones en la UAI se desarrollaron sin mayores inconvenientes y actualmente la Universidad cuenta con un cuerpo de Delegados estable.

Continuando con la entrevista con Mónica, nos contó sobre su experiencia como Delegada Sindical en UCES. Relata:

Mi afiliación en UCES tuvo que ver con qué nos organizamos con los docentes, se afiliaron 60 compañeros y fui electa Delegada junto a otra profesora. En este caso, la

institución despidió a una compañera –se refiere a Diana Lacal - que había trabajado fuertemente en el proceso de afiliación en masa. A mí, intentaron amedrentarme telefónicamente, durante dos semanas, pero no lo lograron (M. Vallejos, comunicación personal, 3 de abril 2020).

Actualmente la UCES tiene aproximadamente 80 afiliados y el otro gremio que forma parte de la Universidad es el de los no docentes. Mónica comenta:

Aquí me parece importante decir que este sindicato es patronalista. Se sientan a hablar en el Consejo de Rectores de Universidades Privadas (CRUP) cosa que nuestro gremio (SADOP) no puede hacer. También intentaron crear un gremio para docentes y pretendieron competir en elecciones hasta que lo impedimos judicialmente por no tener personería jurídica<sup>18</sup> (M. Vallejos, comunicación personal, 3 de abril 2020).

Mónica es Delegada Sindical desde el 2009 y en su opinión:

Los directivos de la Universidad no tienen una opinión favorable sobre que los docentes se sindicalicen. No les gusta y tratan de evitarlo, pero se cuidan mucho de no cometer ninguna ilegalidad sobre los derechos de afiliación. Si bien no hemos tenido casos explícitos de desvinculación por discriminación, a veces, algunos docentes sufren discriminación en la asignación de comisiones por su condición de afiliados (M. Vallejos, comunicación personal, 3 de abril 2020).

En el 2013 en la Revista Cátedra, el cuerpo de Delegados describe la situación en la que se encontraban al momento de afiliarse y las conquistas logradas hasta ese momento:

Los docentes de UCES, luego de un corto período organizativo, decidimos afiliarnos al SADOP y concretamos la elección de Delegados en septiembre de 2009, detrás de las experiencias de la UP y UAI. En ese momento nuestro panorama laboral se caracterizaba por pago de salarios fuera de lo que establece la ley, incumplimientos en los derechos de licencia (maternidad, enfermedad, etc.), trabajo a destajo, no reconocimiento del derecho al salario familiar y escolaridad, firma de contratos basura, incumplimiento en el derecho al cobro de trece sueldos, cálculos de salarios arbitrarios (salario mensual, SAC, mesas de examen), negociaciones individuales que benefician a

---

<sup>18</sup> Aclaración: En esta entrevista la Sra. Vallejos utiliza el término “personería jurídica” en lugar de “personería gremial”.

unos pocos en detrimento de la mayoría. Todo esto enmarcado en un contexto de política universitaria propicio para la injusticia, el descontrol y un contexto social que, con temores fundados, termina siendo funcional a la consolidación de este estado de cosas (Cátedra, 2013).

En ese momento, luego de más de tres años de agremiación, los Delegados ya habían conseguido importantes reivindicaciones como la construcción de un espacio de diálogo constante, el pago de salario en término, maternidad, pago completo de mesas de examen, reconocimiento del día por enfermedad, explicitación de la ART que los cubre, recomposición paulatina del salario, reconocimiento de asignaciones familiares, baja de contratos temporarios e incorporación a la relación de dependencia, reconocimiento de la representación gremial y espacios de comunicación gremial.

Por otro lado, en cuanto a las elecciones, Mónica nos menciona:

Las elecciones están aseguradas, se hacen en el espacio otorgado por la institución. Sin embargo, SADOP no ha podido más que tener una mesa de negociación intermitente. La UCES pertenece al grupo de Universidades que niega la personería jurídica<sup>19</sup>, a pesar de los sucesivos fallos existentes a favor del sindicato, como en los casos de litigio legal contra la Universidad de Belgrano y la Universidad del Salvador. Esto y la inexistencia de una cámara con quién firmar un convenio colectivo son escollos difíciles de sortear. Por otro lado, pienso que, en el caso de los docentes universitarios, el sindicato no vuelca el mismo interés que en otros niveles. A pesar de que hay gente valiosa (M. Vallejos, comunicación personal, 3 de abril 2020).

El cuerpo de Delegados de la UCES cuenta con un Blog llamado “Docentes Organizados en UCES” donde suben constantemente información sobre la situación laboral dentro de la Universidad y la constante lucha que llevan adelante junto con SADOP para mejorar las condiciones de trabajo en la entidad, buscando aún contar con un Convenio Colectivo de Trabajo como elemento fundamental para hacer valer los derechos ya adquiridos y antes mencionados.

Al intentar contactar a la parte empleadora, no se han tenido respuestas.

---

<sup>19</sup> Aclaración: En esta entrevista la Sra. Vallejos utiliza el término “personería jurídica” en lugar de “personería gremial”.

#### 4.1.7. UNIVERSIDAD DE BELGRANO (UB)

La experiencia sindical en la Universidad de Belgrano se inicia en el 2014 cuando eligen al primer Delegado gremial. Si bien para este año la Universidad ya contaba con 50 años de existencia, no fue hasta entonces que se logró la representatividad sindical de los docentes del sector privado en esta entidad.

Entrevistamos a Adrián Birlis que es Delegado de esta casa de estudios y fue elegido por primera vez en el 2014, siendo reelegido en sucesivos mandatos hasta la fecha.

Adrián pertenece al cuerpo docente de la Universidad de Belgrano desde hace 12 años y es titular de cuatro cátedras. Es Profesor de la Licenciatura en Producción y Dirección de Televisión, Cine y Radio; y de la Tecnicatura en Diseño y Animación Digital. Sin embargo, Adrián nos cuenta que se encuentra afiliado a SADOP desde el 2004 ya que también se ha desempeñado en distintos establecimientos terciarios y universitarios como: Instituto Tecnológico de Música Contemporánea, Universidad Nacional de Lanús, Universidad de Palermo, Escuela Superior de Cinematografía, Film College, Buenos Aires Comunicación, entre otros. Completando así una carrera docente de más de 30 años. Adrián afirma que su relación con el sindicato siempre ha sido altamente satisfactoria. Nos cuenta: “Conocí SADOP cuando me desempeñaba como profesor en una Institución Terciaria por intermedio de la Secretaría Académica que convocó a los docentes a afiliarnos para regularizar nuestra situación laboral” (A. Birlis, comunicación personal, 7 de abril 2020).

A pesar de tener tantos años como agremiado, su primera experiencia como Delegado fue en el 2014 y en la Universidad de Belgrano. Dice al respecto:

Yo ya tenía varios años de afiliado en otras dos instituciones terciarias cuando me presenté como candidato a las primeras elecciones de Delegado. La UB se opuso y quiso impugnar la elección aduciendo que yo no tenía el año de afiliado que se requiere como mínimo para ser candidato. En ese momento, y a pesar de que la justicia nos dio la razón, la Universidad no entregó los padrones docentes y las elecciones debieron realizarse en la calle (A. Birlis, comunicación personal, 7 de abril 2020).

Como venimos comentando a lo largo del capítulo, muchas son las universidades privadas que ponen resistencia ante la afiliación sindical de sus empleados, Adrián continúa: “en ese momento se tomaron algunas represalias. Se despidieron a algunos profesores que se afiliaron y los indemnizaron por encima del valor que les correspondía evitando así que

iniciaran acciones legales” (A. Birlis, comunicación personal, 7 de abril 2020). Cabe destacar que, en este caso, SADOP repudió abiertamente los despidos de los trabajadores, pero la acción legal debe ser iniciada puntualmente por aquellos que fueron afectados, quienes, finalmente, decidieron no hacerlo. Este año se desarrollará la cuarta edición de las elecciones. Como comentábamos las primeras debieron realizarse en la calle, pero ya a partir de la segunda edición la institución brindó un aula.

Como parte de la investigación se entrevistó a la parte empleadora. Para obtener la opinión de la Universidad respecto a éste tema, se entrevistó a Guillermo Delaney que se desempeña como Gerente de Recursos Humanos de esta casa de estudios desde abril del 2015. Guillermo es Licenciado en Recursos Humanos y cuenta con dos posgrados; uno en Negociación realizado en la Universidad Católica Argentina y otro en Gestión Estratégica de las Comunicaciones cursado en la Universidad de Belgrano. Tiene un amplio currículum y se ha desempeñado en empresas de primer nivel como Pan American, Park Hyatt y Micros Systems, entre otras. Desarrollándose como Gerente de Administración y Personal, y como Director de Recursos Humanos. Debemos destacar que, en la entrevista que nos brindó, Guillermo respondió oficialmente por la Universidad de Belgrano y su postura frente a este tema y a su gestión como Gerente de Recursos Humanos quien ha encabezado, junto con Asesores Legales, las negociaciones con el Sindicato. Para comenzar le consultamos cómo recuerda el proceso de llegada de SADOP a la Universidad, Guillermo nos dice que la entidad comenzó a aproximarse a una parcialidad del cuerpo docente mediante el activismo sindical de quienes hoy detentan la condición de Delegados de personal. En cuanto a la experiencia de encontrarse con una representación sindical Delaney responde que:

La Universidad a través de su participación en el Consejo de Rectores de Universidades Privadas (CRUP) ya contaba con la experiencia de gestionar relaciones laborales con la entidad sindical que representa al personal no docente. Ya contábamos con experiencia en materia de sindicatos a través de esta otra agrupación que nuclea al personal no docente. Por esto no fue “traumático” para la Universidad sentarse a negociar con un nuevo sindicato (G. Delaney, comunicación personal, 30 de noviembre 2020).

En contraposición a lo mencionado por Birlis donde nos afirma que los directivos de la Universidad están en contra de la agremiación del cuerpo docente y lo combaten constantemente, Delaney expresa que las autoridades de la Universidad no vieron como un problema la llegada de SADOP y refiere que “la Universidad como Institución y sus

autoridades son respetuosas de la normativa legal vigente y del principio de libertad sindical” (G. Delaney, comunicación personal, 30 de noviembre 2020).

Para concluir, le consultamos sobre cómo se produjo el acercamiento de quiénes querían ser Delegados y nos comenta que los Delegados se acercaron posteriormente a ser elegidos ya que la Universidad como tal no interviene ni interfiere en el proceso de elección de los Delegados.

Por último, le preguntamos sobre la metodología de trabajo que tienen con SADOP y cómo establecen pactos y acuerdos que beneficien a los docentes de la universidad. Delaney nos dice:

La metodología de trabajo es la propia de toda organización. Se da a través de la intervención del área de Recursos Humanos y de un Asesor en materia de Relaciones Laborales con la realización de encuentros con cierta periodicidad, tanto formales como informales. Contando la entidad sindical con la habilitación de una cartelera sindical para mantener informados a sus representados de las cuestiones de su interés. La interlocución en materia de relaciones colectivas se materializa a través del CRUP (G. Delaney, comunicación personal, 30 de noviembre 2020).

Actualmente la Universidad de Belgrano cuenta con 23 afiliados y dos Delegados. En estos años desde la llegada de SADOP a la Universidad hay que remarcar que han conseguido varios logros: luego de un litigio ante el Ministerio de Trabajo la Universidad comenzó a pagar los feriados, consiguieron que se reubique o reasigne a los profesores de materias que se quedan sin alumnos; y que se instale una sala de profesores con refrigerios en todas las facultades. Para cerrar Adrián Birlis nos comenta que las metas que aún se proponen por conseguir son: el reclamo de 6 salarios y medio por materia cuatrimestral, y 13 en las anuales; la categorización universitaria real, a la vez que al igual que el resto de los docentes universitarios esperan lograr el Convenio Colectivo de Trabajo.

#### 4.1.8. UNIVERSIDAD DEL SALVADOR (USAL)

El caso de la Universidad del Salvador fue el punto de partida para esta investigación y la causa para decidir analizar éste tema, es por esto que lo abordaremos en mayor profundidad, describiéndolo desde sus inicios y profundizando tanto en el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones como en las dos entrevistas realizadas a una de las protagonistas de este hecho: María Florencia Naudy.

También abordaremos el lugar que actualmente se han ganado los Delegados gremiales en esta institución, a través de la perseverancia y la ayuda constante de SADOP y de la Justicia.

La llegada de SADOP a la Universidad ocurrió en el año 2010 cuando una parte del cuerpo docente comienza a tener reuniones con la Seccional Capital del sindicato. Allí se reúnen varios docentes para informarse qué beneficios traía aparejado afiliarse a SADOP y por qué éste era el sindicato que les correspondía por su actividad. Luego de estas reuniones, un grupo decide finalmente agremiarse firmando la ficha de afiliación.

En el año 2011 Florencia Naudy, Martín Tessi y Rubén Morales presentaron las planillas de afiliación a SADOP y fueron, casi, inmediatamente desvinculados de la Universidad del Salvador donde se desempeñaban como profesores en la Facultad de Ciencias de la Educación y de la Comunicación Social. En ese momento, la actitud tomada por la Casa de Estudios ante la afiliación al sindicato, despertó la sorpresa tanto de los profesores involucrados como de todo el cuerpo docente. Sin embargo, los docentes no se quedaron de brazos cruzados, sino que se negaron a firmar el acuerdo de desvinculación donde rezaba el texto “sin causa” y comenzaron una lucha jurídica y gremial en pos de la recuperación de sus puestos de trabajo.

Como parte de la investigación desarrollada para esta tesis, hemos podido recopilar varios artículos periodísticos que datan de diversos años: 2011, 2013, 2014 y 2017; e informan a medida que va avanzando el caso de los docentes desvinculados.

A su vez, hemos podido entrevistar en dos oportunidades a una de las involucradas, lo que nos da como resultado su versión de los hechos de principio a fin, ya que el caso tiene sentencia firme desde el 2018.

Este apartado pondrá el foco en el caso de María Florencia Naudy, detallando su trayectoria laboral y actualmente sindical desde que fue desvinculada y reincorporada por el accionar de la justicia, y cómo lleva adelante su actual tarea como Delegada de SADOP en la Universidad del Salvador.

María Florencia Naudy cuenta con una trayectoria periodística de más de 25 años, recibida en la Universidad del Salvador como Licenciada en Periodismo, se desempeñó en diversos medios. En los inicios de la década del '90 trabajó en Radio Vicente López y en un canal de cable de la misma zona, en 1992 tuvo su primer acercamiento al panorama político cuando comenzó a trabajar en “Semanario Parlamentario”, una publicación de tintes políticos donde

se encargaba de cubrir los temas referidos al Congreso de la Nación. También trabajó en el diario La Nación como colaboradora externa.

Sin embargo, su carrera docente recién se inició en 1999 cuando la Universidad John F. Kennedy la convoca para dar clases, llegando a dictar hasta ocho materias. En el 2002 finalmente comenzó su historial docente en la Universidad del Salvador, nos dice al respecto: “empiezo a dar clases acá en la Universidad del Salvador, yo siempre había querido dar clases acá porque la sentía mi casa” (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017), para esto elaboró íntegramente la materia “Medios de Comunicación Social I” que es una de las materias troncales que tienen las carreras de comunicación en dicha Universidad. Al año siguiente le ofrecen dictar la materia “Medios de Comunicación II” tanto en la sede de Capital Federal como en la de Pilar. Desde entonces fue sumando horas cátedra y comisiones, y dictó ambas materias hasta el año 2008 cuando decide dejar el segundo módulo. A su vez, ya desde el año 2003, era tutora de tesina.

Sin embargo y a pesar de tantos años de docencia en el ámbito privado, fue recién en el 2009 y de la mano de otra profesora de la Universidad que se produjo su primer acercamiento al movimiento sindical. Nos cuenta:

A fines del 2009, una profesora de esta universidad, que hacía muchos más años que yo que era docente, empezó con la inquietud de si teníamos algún sindicato que nos representaba. Yo mientras tanto, en paralelo, seguía haciendo periodismo porque tengo mi propia agencia de noticias y siempre me encuentro cubriendo el Congreso de la Nación, pero sin ningún tipo de militancia, más allá de la militancia profesional. Si se quiere yo soy una militante del periodismo, después de la docencia. Esta profesora empezó a plantear inquietudes, teníamos distintas charlas en las Salas de profesores, con un montón de docentes, seríamos un grupo de veinte que estábamos interesados en el tema. Es curioso porque desde siempre las universidades privadas, los docentes de las universidades privadas no tenemos Convenio Colectivo de Trabajo, por lo tanto, tampoco tenemos paritarias. De hecho, siempre existió la discusión, en función de los aumentos salariales, en función de quién; porque para algunos, nosotros pertenecemos a comercio. Yo siempre les decía “si perteneciéramos a comercio tendríamos que tener OSECAC, y tenemos OSPLAD, entonces claramente somos docentes, no somos comercio”. Existía toda esa confusión, esa falta de conocimiento. Esta profesora empieza a averiguar y cae un día y nos dice “el gremio que nos corresponde es SADOP”. Obviamente la Universidad no reconoce a ningún gremio como el de los docentes, ni esta universidad ni ninguna universidad privada. Es muy complejo el tema. Ella seguía insistiendo con que

nos teníamos que afiliar, tuvimos varias reuniones con la gente del gremio seccional Capital, y había rumores de que afiliarse implicaba ser desvinculado... a ver, eran rumores. Yo les decía que es un derecho constitucional, está en la Constitución (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

Florencia afirma que a pesar de los rumores que se sucedieron en esa época, ella jamás había tenido la certeza de que hubieran sucedido casos de docentes desvinculados a causa de organizarse sindicalmente.

Luego de diversas reuniones que se mantuvieron con SADOP durante el 2010, finalmente un grupo de quince profesores, todos pertenecientes las carreras de comunicación de la USAL, firmaron la ficha de afiliación. Sin embargo, debido a los rumores que se sucedían y como medida de protección, el Sindicato decidió que presentaría la ficha de afiliación una vez que consiguieran que cincuenta profesores se afiliaran.

Florencia recuerda:

Firmamos en el 2010, pero no se le había puesto la fecha a la ficha porque estábamos esperando cumplir el cupo de cincuenta. Me acuerdo que un día, allá por el 2011, envió un mail a la gente del sindicato y les digo que tenemos que tomar una decisión. Entonces empiezo a mandar correos electrónicos a los docentes que habían llenado la ficha preguntándoles si querían que finalmente la presentáramos y espero. Me acuerdo que era cerca de un feriado, como decirte el 25 de mayo, entonces le digo a la gente del sindicato que esperemos las respuestas porque quizás muchos se habían ido de fin de semana largo, estaban desconectados y no habían accedido al correo.

Acto seguido, yo les dije “yo la presento, a mí no me importa nada, siento que hay una incoherencia conmigo misma sino, para qué la llenamos sino vamos a presentarla”; además pequé de ingenua, debo reconocer, pensé que no iba a pasar nada. Me contestan inmediatamente el correo electrónico el profesor Martín Tessi (Especialista en Marketing), de la carrera de Publicidad y el profesor Rubén Morales Especialista en Comunicación Política), también de la carrera de Publicidad. Yo como mi materia es de primer año, tengo alumnos de todas las carreras de comunicación, de Periodismo, de Publicidad y de Relaciones Públicas. Envío el mail, dando la confirmación de nosotros tres y pidiendo que, con motivo del feriado, esperáramos. Un par de días después me contestan otros dos docentes, de los cuales voy a hacer reserva del nombre, quienes también me dieron el OK para presentar la afiliación. Envío el mail al sindicato, sumando a los otros dos docentes, y no sé si se les traspapelaron esas dos fichas o qué paso, pero

el primer día hábil después de ese feriado, presentaron la ficha de Tessi, la de Morales y la mía (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

En junio del 2011, SADOP presenta las fichas de afiliación de María Florencia Naudy, Martín Tessi y Rubén Morales.

Me acuerdo que era un sábado, yo en general los fines de semana lo que hacía era desconectar el teléfono para poder dormir hasta la hora que quisiera. En ese momento trabajaba muchas horas, aunque ya en ese momento daba clases sólo en USAL y había dejado las horas de la Kennedy. Me levanto ese sábado, 11 de junio, conecto el teléfono y veo que tengo un mensaje del profesor Tessi, con voz muy alarmada donde me decía “Florencia por favor, comunícate urgente conmigo porque me llegó el telegrama de despido de la USAL” y me dicta en el mensaje, su número celular. No sé si fue por los nervios, pero el número estaba mal y yo lo empecé a llamar y no me atendía nadie. Y en esas cosas, pienso, voy a prender la computadora a ver si recibí algún mail de Rubén. Efectivamente, prendo la computadora y tenía un correo electrónico de Rubén Morales donde me decía que le había llegado el telegrama de despido. Llamo urgente al Secretario Gremial de SADOP seccional Capital, en ese momento era Marcelo Albornoz, y le cuento lo que estaba pasando. A mí no me había llegado el telegrama. Los telegramas de Rubén y de Martín decían ser “sin causa” y que a partir del 13 de junio dejaban de pertenecer a esta Casa de Estudios.

Empezamos a combinar porque el lunes había que ir al sindicato a ver cómo se respondían los telegramas.

Como durante todo el fin de semana no me llegó el telegrama, yo el lunes fui a trabajar, di clases normalmente durante el turno mañana y noche, aunque el clima era raro y todo el mundo me preguntaba qué pasaba porque ya sabían lo de Rubén y Martín. El martes, como todavía no había recibido ninguna notificación, fui a trabajar nuevamente, di clases hasta el break de 10.30 y ahí se acerca la Secretaria Académica, Érica Walter y me dice que me estaban llamando urgente de la Oficina de Personal. Después del recreo, me acerco a la Oficina de Personal y me estaba esperando la Jefa de Personal, la Sra. Silvia Stefanini. Estaba con una carpeta en la mano, me hizo pasar al despacho y me dice “Profesora yo acabo de recibir un correo electrónico de su Decano, que dice que usted está dando clases normalmente” entonces le respondo “claro que estoy dando clases normalmente, ¿por qué no debería?” y me dice “usted está despedida”, a lo

que le respondo que a mí no me había llegado ninguna notificación. Abre la carpeta que tenía y ahí veo que había un telegrama y me dice “ah sí acá figura que no había nadie en el domicilio” y le digo “no había nadie porque esa dirección está mal, es la de la casa de mi madre que está internada en unidad coronaria”. Me da el telegrama, firmo con la fecha de ese día que ya era 14 de junio y vuelvo a la facultad para avisarles a los profesores que habían visto la escena con Érica Walter, a contarles lo que había pasado (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

De ahí en adelante SADOP puso a su disposición una abogada laboralista para que pudiera ayudar a los profesores desvinculados a recuperar sus puestos de trabajo que tan injustamente habían perdido.

La decisión tomada por la Universidad del Salvador fue completamente inconstitucional, como declara el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que garantiza la libertad de los trabajadores para agremiarse e imparte las normas primordiales de los asalariados.

Florencia afirma:

Ese día terminé tomando un café la con Profesora Viviana Delia que también había sido mi Profesora, y en ese momento recuerdo que a ella le dije que estaba muy tranquila porque yo iba a pelear esta situación porque la consideraba injusta, y le iba a dar pelea, así como lo estaban haciendo Martín y Rubén, porque lo que estaba sucediendo era anticonstitucional, porque teníamos todas las de ganar y yo sabía que iba a volver. Quizás yo por ser periodista del Congreso siempre me tomé muy en serio las leyes, la Constitución Nacional y los reglamentos, y para mí el valor justicia es el máximo valor. Y le dije a Viviana “esta va a ser una pelea muy difícil, muy complicada, muy larga y es a muerte, y a mí no me importa si soy yo la que se muere en el camino, pero para mí es la guerra. Y la guerra hay que pelearla, batalla por batalla, y dentro de todo con el mayor nivel de civilización posible” (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

Ese 14 de junio diversos medios de comunicación contactaron a Florencia para entrevistarla sobre lo que había ocurrido. Brindó notas a diversas radios y medios gráficos como: Página 12, Tiempo Argentino, entre otros.

Junto con el sindicato, se armaron estrategias para responder al telegrama de la Universidad y finalmente el 1 de julio de 2011, se presentó en Tribunales una medida cautelar y un amparo. La medida cautelar indicaba que los docentes debían ser reincorporados a sus puestos hasta que se resolviera la cuestión de fondo. El argumento de la Universidad era que los profesores habían sido desvinculados por una reestructuración.

Lo cual era completamente falso porque yo me preguntaba qué estarían reestructurando en una materia anual, cuando todavía ni siquiera terminó un cuatrimestre y justo de los tres únicos docentes que se afiliaron. Tuvimos que pedirles a los colegas si estaban dispuestos a salir de testigos, hubo muchos que sí, tuvimos muy buena respuesta en general y obviamente hubo algunos que prefirieron mantenerse al margen (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

Tanto el amparo como la medida cautelar se consideran legalmente acciones de resolución sumarísima. La medida cautelar se resolvió en 72 horas por el Juzgado Laboral 37 y la Jueza de Primera Instancia falló en contra de los profesores. Esto fue apelado por la abogada de SADOP.

Una de las figuras que se acercó a Naudy luego de su desvinculación fue el Diputado Héctor Recalde, Presidente de la Comisión de la Legislación del Trabajo. Nos dice sobre este punto:

En el medio de todo esto, ya habíamos ido, Martín, Rubén, nuestra abogada y yo, con el que era el Presidente de la Comisión de la Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados, el Sr. Héctor Recalde. Quién se había enterado de la situación y se había comunicado conmigo para manifestarme su apoyo y su ayuda en caso de que lo necesitáramos. Justo había salido el fallo en contra de la cautelar, ahí la abogada le adelanta a Recalde que estaba pensando en apelar, Recalde se puso a disposición nuestra y puso también a disposición su Comisión en caso de que lo necesitáramos, nos recibiera la Comisión con todos los diputados, nosotros y la Universidad (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

La Cámara de Apelaciones tardó en resolver la cautelar un año y dos meses, y finalmente en agosto de 2012, Tessi, Naudy y Morales fueron reincorporados.

Volvemos a la Universidad, gracias al fallo de la Cámara de Apelaciones, donde tenemos que cumplir horario, pero sin asignarnos tareas. Cuando la cautelar lo que decía era que la reincorporación tenía que ser en las mismas condiciones que teníamos antes que nos desvincularan. Esto, para cualquier ser humano, medianamente lógico, era que nos devolvieran los cursos, los horarios y las materias que teníamos. Al parecer ellos no lo entendieron así (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

Acompañando las acciones legales, se organizaron marchas en la esquina de la Facultad de Ciencias de la Educación y de la Comunicación Social (sede Av. Córdoba y Av. Callao), se realizaron jornadas de radio abierta, se publicó una solicitada en el diario La Nación y se le

solicitó a Recalde que citara a los docentes y a miembros de la Universidad, para poder explicar la situación. Desde el lado de la Universidad, jamás brindaron declaraciones. Sin embargo, en varias de estas oportunidades, la Universidad interrumpió las clases y vació el edificio con el objetivo de evitar la concentración de gente en la Universidad y quitarle relevancia al hecho.

Entre tanto, el Ministerio de Trabajo llamó a audiencias de conciliación. En la primera la USAL faltó a la cita. En la segunda acudió su representante legal Dra. María Daniela Mina, que se limitó a “tomar vista” aunque en su charla con los docentes admitió que las movilizaciones realizadas y la solicitada publicada por SADOP habían causado mucho malestar e irritación en las autoridades de la institución.

A su vez, llevaron el caso al Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) que falló a favor de los profesores, dictamen que actualmente está adjunto a la causa judicial.

El fallo de INADI reseña: “Existen indicios suficientes que permiten considerar que el despido del Sr. Rubén Omar Morales y de la Sra. María Florencia Naudy se encontró motivado en su afiliación al Sindicato Argentino de docentes Privados (SADOP), deviniendo los mismos en despidos discriminatorios.” Señalando que “las medidas adoptadas por la empresa poseen una fuerte presunción de ilegitimidad, que no ha podido ser desvirtuada, especialmente cuando las conductas que se imputan como discriminatorias encontraron su motivación en la afiliación” (SADOP, 2014).

En marzo de 2013, le devolvieron al profesor Rubén Morales sus horas cátedras y sus comisiones. Sin embargo, a Florencia no; y para ese entonces, producto del desgaste emocional y psicológico sufrido por parte de la institución, Martín Tessi decidió aceptar la desvinculación e indemnización correspondiente. Sobre este tema Florencia puntualiza:

Fue una situación muy desgastante, además uno se siente un inútil, nos ponían en las aulas de tutoría del edificio viejo donde era como estar incomunicado o en aislamiento. Es una situación muy complicada. (...) La Universidad estaba furiosa con nosotros por el nivel de exposición que tuvo el caso.

(...) Al profesor Rubén Morales, en el primer cuatrimestre del 2013, le devuelven sus horas cátedras, pero a mí no. Martín Tessi no soportó el desgaste psicológico y emocional que provocaba el estar cumpliendo horario sin tareas, aceptó el despido, cobró la indemnización y se fue (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

A mediados de 2012 y dado que ya cumplían con un año de afiliación al gremio, tanto Naudy como Morales estaban en condiciones de presentarse como Delegados sindicales de la Universidad del Salvador. Surge el planteo desde SADOP y ambos aceptan. Dice al respecto:

Y ahí es donde empieza nuestra mayor militancia sindical, cuando en realidad éramos nuevos en el tema. Sin embargo, había sido tal la repercusión que había tomado el caso que a SADOP también le convenía que nos presentáramos como Delegados. El sindicato siempre nos asesoró, nos orientó, nos apoyó (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

Las elecciones tuvieron lugar en la vereda de Av. Córdoba y Av. Callao ya que la Universidad prohibió el ingreso de la urna. Cabe destacar que de dichas elecciones pueden participar tanto los docentes que estén afiliados como aquellos que no. Ganaron las elecciones y Florencia define el momento de la siguiente manera: “a partir de ahí, empezamos a ser Delegados. El tema es, cómo ejerce tu función de Delegado en una institución que no reconoce ni siquiera al sindicato, como el sindicato que te representa” (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017). De esta manera, mientras el proceso judicial continuaba, los profesores Rubén Morales y Florencia Naudy se convierten en los primeros Delegados de SADOP en la historia de la USAL.

En una entrevista actual (M. F. Naudy, comunicación personal, 10 de abril 2020), Naudy nos cuenta que acuden a las primeras mesas de diálogo con las autoridades de la Universidad. En estos casos, el interlocutor era el Dr. Fernando Lucero Schmidt (Vicerrector económico de la USAL y Presidente de la Asociación Civil Universidad del Salvador). En estos diálogos se apuntaba a tratar de resolver temas como aumentos salariales, mejores condiciones laborales, becas a docentes que quisieran realizar posgrados, etc. En esa mesa de diálogo lograron distintos acuerdos de palabra, fundamentalmente vinculados a aumentos salariales. Sin embargo, cabe destacar que siempre previo al comienzo de la reunión, se les dejaba en claro que no los estaban recibiendo en calidad de Delegados, ya que la Universidad no reconocía al gremio SADOP como legítimo sindicato de su actividad. Es importante detenerse en esto ya que a partir de toda la información que venimos detallando, resulta fácil llegar a la conclusión de que SADOP cuenta con la personería gremial y con diversos fallos favorables de la justicia que amparan su accionar y reafirman que su cobertura sindical tiene alcance a los docentes de las universidades privadas.

La causa avanzaba y Florencia seguía sin reincorporarse en sus tareas, la Cámara de Apelaciones había determinado que, por cada día de mora e incumplimiento judicial, la Universidad debe abonarles a los profesores \$3000 diarios. Recién en octubre del 2013 y luego de varias reuniones hostiles con diferentes autoridades de la Universidad, consigue recuperar sus horas cátedras y sus comisiones. Las autoridades de la universidad se negaban a reconocer a SADOP como el único sindicato que nuclea a los docentes privados, a la vez que les habían dejado en claro a los Delegados en las diversas reuniones mantenidas que, si fueron reincorporados, el único motivo de ello es que “la justicia los obliga”. Naudy afirma: “ante estas declaraciones de las autoridades es cuando uno no se da cuenta la carga de compromiso militante que tiene y va saliendo solo” (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

Florencia y Rubén fueron elegidos Delegados nuevamente en el año 2014. El período del Delegado es de dos años y por eso debieron desarrollarse nuevamente las elecciones. Una vez más, la USAL impidió que la urna ingresara en el establecimiento.

Al momento de las elecciones del 2016, la USAL señaló que el sindicato docente tiene personería para agrupar a los educadores de escuelas privadas, pero no de las Universidades. De esta manera, se opuso a que se realizaran las elecciones de Delegados en noviembre de ese año. Ante este panorama, SADOP decide iniciar un proceso "sumarísimo" para que se le ordenase a la USAL abstenerse de impedir u obstaculizar los actos electorales de representantes de base del personal de esa organización sindical. Ganó la medida cautelar, ya que el Juez de Primera Instancia, Pablo Candal ordenó a la institución abstenerse de obstaculizar el acto eleccionario. Incluyendo en la sentencia que la USAL debería asignar un lugar adecuado para realizar el acto y poniendo a disposición de SADOP un listado de personal docente, docente auxiliar y suplente que preste servicios dentro del establecimiento. En la medida se detalla que la “entidad educativa demandada le desconoció arbitrariamente la personería gremial sin causa jurídicamente válida, impidiéndole el ejercicio de la libertad sindical” (SADOP, 2016).

Finalmente, a fines del 2019, la Corte Suprema de Justicia de la Nación rechazó un planteo oportunamente formulado por la USAL contra la sentencia que reconoció al Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP) el derecho de convocar a elecciones generales de Delegados en esa Casa de Altos Estudios, y consideró "inadmisible" ese recurso de queja contra ese fallo de la Cámara Nacional del Trabajo de agosto de 2018.

Florencia nos cuenta que ante la cautelar del 2016 y la habilitación a realizar las elecciones dentro de la facultad fueron muchos más los profesores que concurrieron a votar, ampliando

de esta manera el cuerpo de Delegados. Naudy y Morales representan a todos los docentes de todas las carreras de la Universidad del Salvador de Capital Federal, Pilar no porque pertenece a la seccional Provincia.

En cuanto a esta nueva etapa sindical, Naudy manifestaba:

Hasta mis 43 años, a las únicas movilizaciones a las que había ido, siempre fue en calidad de periodista, nunca en calidad de militante, pero doy gracias a Dios, a pesar de que mi relación emocional con la Facultad cambio mucho. En cuanto a lo sindical, para mí es completamente nuevo, hasta que te ubicas en cuáles son tus funciones y tus responsabilidades, vas tratando de aprender, de ver cómo actuar. (...) De a poquito fuimos afiliando más docentes, a los que nunca tocaron, a los que se les hacen los descuentos de la cuota sindical, son afiliados que cotizan. Lo curioso es que como Rubén y yo, seguimos en juicio, somos los afiliados más antiguos, somos Delegados y somos los únicos que no cotizamos. (...) Estamos tratando de abrir los canales de diálogo con los interlocutores de la institución, que siguen manteniendo una posición bastante dura, pero logramos que, a partir de noviembre del 2016, nos paguen los sueldos el cuarto día hábil del mes y se pongan a derecho; y estamos teniendo distintos tipos de conversaciones respecto de abrir una mesa para discutir aumentos salariales (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

Al momento de dicha entrevista, allá por el 2017, Florencia y Rubén continuaban judicializados entonces los aumentos que conseguían eran para el resto de los colegas ya que sus sueldos se encontraban congelados. Florencia aclara:

Eso no quita que, aunque a nosotros no nos toquen los pocos o pequeños avances que vamos obteniendo, no quita que lo hagamos con mucho gusto porque estamos convencidos de que es lo que corresponde, que si no es uno el que pone en acción la ley y no es uno el que pone el límite y defiende sus derechos, nadie lo va a hacer. A veces cuesta mucho generar entre los colegas esa conciencia, porque, y esto pasa en todas las universidades privadas, la mayoría de los docentes se consideran profesionales, no se consideran trabajadores, laburantes. Y la verdad es que somos asalariados. Entonces tenemos los mismos derechos de organizarnos sindicalmente y reclamar, que otro laburante. El problema es que no tenemos un Convenio Colectivo de Trabajo, por lo tanto, no hay paritarias y las mesas de negociación son uno a uno, en una situación de debilidad absoluta. Porque no tenés ni el número, ni el poder de fuego que puede trasladar,

por ejemplo, camioneros o los gremios docentes estatales (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

En términos netamente teóricos, un amparo judicial se supone que debe resolverse a más tardar en seis meses, sin embargo y entre idas y vueltas, apelaciones y demás, recién el 30 de diciembre del 2016, la Jueza de Primera Instancia, que en un primer momento falló en contra de los docentes, esta vez falló a su favor. Aquella Jueza que había rechazado la medida cautelar, en el amparo se dio cuenta que los habían despedido por haberse afiliado al sindicato.

Al llegar el primer día hábil del 2017, la Universidad presentó la apelación. A pesar de esto, el 10 de octubre de 2017, la Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala VI falló a favor de Florencia Naudy y Rubén Morales; admitiendo que, al analizar las pruebas producidas en la causa, se podía deducir a “prima facie” que el despido fue “consecuencia” de la actividad sindical de aquellos y por lo tanto un acto de discriminación. Se observa a su vez, que la demandada sostiene que el despido responde a una reestructuración iniciada en el año 2010, mientras que en el telegrama que recibieron los demandantes el despido invoca la figura de “sin causa”. La Universidad del Salvador no ha podido aportar pruebas que acrediten la supuesta reestructuración ya que tal como informó la perita contadora que formó parte del caso, durante el 2009 y 2010, aumentaron los inscriptos y la matrícula de la institución no había disminuido sino por el contrario, incrementado. Todas estas pruebas desacreditan la “excusa” de la Universidad ante el despido.<sup>20</sup>

También fue parte de la investigación el entonces Secretario Académico de la Facultad de Ciencias de la Educación y la Comunicación, quien afirma que, en sus años en el puesto, nunca hubo una reestructuración que incluyera despidos sin causa, sino más bien personal que se jubila a partir del ofrecimiento del retiro voluntario o que simplemente asumen otras obligaciones y funciones.

Es por ello que, ante toda la evidencia antes evaluada, y amparándose en el artículo 1 de la Ley 23.592 se asume que el despido responde a una represalia por la afiliación gremial. Éste acto se constituye como discriminatorio, menoscabando las garantías y derechos fundamentales de los demandantes. Como dictamina la ley, este tipo de acto debe ser reparado y en este caso la reparación está constituida por la reincorporación de los docentes a su cargo.

---

<sup>20</sup> “Naudy, María Florencia y otros c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ acción de amparo” – CNTRAB – SALA VI – 11/10/2017

Es por esto que la sentencia de los Jueces Craig y Raffaghelli, ratificó la reinstalación de los docentes en sus puestos, el pago de los salarios caídos desde la fecha y hasta la efectiva reincorporación y un resarcimiento por daño moral que, fue aumentado del 10% al 20% del monto dispuesto en concepto de daño material.

Desde el 21 de noviembre de 2018, éste caso tiene sentencia firme emitida por la Corte Suprema de la Nación firmada por los Jueces: Carlos Fernando Rosenkrantz, Juan Carlos Maqueda y Horacio Rosatti; mediante la cual se desestima por inadmisibile el último recurso extraordinario presentado por la Universidad del Salvador.

Actualmente la Universidad del Salvador cuenta con aproximadamente veinte o treinta afiliados a SADOP y luego de las elecciones del 2016 lograron ampliar el cuerpo de Delegados de dos a cuatro. En el presente son tres, porque uno de los Delegados renunció a la USAL.

Le consultamos a Florencia por su experiencia en otras universidades en el plano sindical y nos cuenta que en la Universidad Kennedy la respuesta que obtuvo fue positivamente diferente:

Cuando me echaron de la USAL, fui a pedir trabajo a la Kennedy nuevamente. Llamé al que en ese momento era el Decano de la Carrera de Comunicación, lo puse al tanto de la situación. Ya lo sabía y me dijo que para él era un honor que lo llamara y le pidiera volver a trabajar. He tenido charlas y me he reunido con autoridades importantes de la Universidad Kennedy y me han dicho que yo prestigio esa Universidad. Que el Vicerrector le diga a una nadie como yo eso, que tengo las puertas abiertas de su despacho para plantear lo que quiera y en medio del conflicto, fue muy fuerte para mí. En la Kennedy hay un cuerpo de Delegados importante que han logrado muchos avances. SADOP tuvo que iniciar juicios con cada una de las universidades para que los reconozcan, lo cual es muy desgastante para el gremio y la batalla es uno a uno. (...) Sé que en UAI hay Delegados, en la Universidad Kennedy, Palermo, Belgrano, UCES, UMSA, UMET, Cruz Roja. Las que más resistencia ponen son las confesionales, UCA, Austral, San Andrés. Hay una contradicción filosófica porque la Iglesia Católica habla de la justicia social y no permite la organización sindical (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

Para finalizar aquella primera entrevista y considerando el aspecto humano que hay en todo vínculo laboral, decidimos consultarle por cómo había cambiado su relación con el cuerpo docente de la institución:

El clima laboral es difícil porque un lugar al que considerabas tu casa lo empezás a ver como hostil. Donde además vos estás ocupando un lugar que estás discutiendo determinadas cuestiones de poder, muchos también te ven como enemigo, cuando en realidad no es la idea, y no es el espíritu. De hecho, gente que antes de nuestros despidos, me saludaba, nos juntábamos para los cumpleaños y todos los meses nos juntábamos a almorzar juntos, cuando me reincorporaron no me saludaban más. Es muy duro, pero es una pelea que hay que darla. Obviamente algo se rompe, por suerte no con los estudiantes. Yo siempre digo que, de no haber sido por ellos, que siempre nos apoyaron, hubiese sido distinto. Muchos chicos juntaron firmas a la hora que fuera, muchos venían a mi casa. (...) Ahora que lo veo en perspectiva puedo decir que a mí me minaron emocionalmente y ese es el dolor que uno tiene. Sin embargo, está bueno que el alumnado vea que uno enseña desde el ejemplo y que lo que uno dice en clase es capaz de llevarlo adelante. Yo siento mucho orgullo de mi coherencia y de mi capacidad de lucha (M. F. Naudy, comunicación personal, 30 de agosto 2017).

Sin embargo, a partir del trabajo sindical que han realizado en la Universidad y al paso de los años y de las conquistas laborales conseguidas, esta situación ha ido mejorando. En la última entrevista, Florencia admite que el vínculo tanto con los profesores como con los directivos ha ido cambiando a pesar de que la lucha por los derechos de ella y de sus compañeros continua y es una labor constante. Nos cuenta las luchas que han ganado desde el comienzo de la actividad sindical dentro de la institución:

Un logro importante en esos años fue que muchos docentes de la USAL recurrían a nosotros planteando diferentes inquietudes y problemas como la reducción de horas de clase o de tutorías. Siempre, desde el cuerpo de Delegados trasladamos esas inquietudes a las autoridades de la USAL e invariablemente, pudimos resolver esos problemas con distintas estrategias como por ejemplo que se les mantuviera la carga horaria a los docentes con horas de investigación o de tutorías, en el caso de que se cerraran comisiones (M. F. Naudy, comunicación personal, 10 de abril 2020).

Otro logro fue que a partir del 2016 los salarios se pagan el cuarto día hábil del mes, conforme a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo. Hasta ese momento, la

Universidad abonaba los salarios entre el 16 y 20 de cada mes, fuera de lo que establece la ley.

A su vez, el fallo de la Corte que obliga a que la Universidad reconozca la personería gremial de SADOP, hace que también deba reconocer a los Delegados. Esta nueva situación es favorable a los Delegados ya que a través del reconocimiento judicial esperan que la Universidad tome una actitud más negociadora. Florencia dice al respecto: “desde el año pasado, si mal no recuerdo, SADOP le ganó a la USAL el juicio por la personería jurídica<sup>21</sup>. Si bien, es un logro del sindicato, esto implica que, a partir de ese fallo, la Universidad debe reconocernos como Delegados, cosa que no hacía hasta ahora” (M. F. Naudy, comunicación personal, 10 de abril 2020).

Desde que Florencia y Rubén se desempeñan como Delegados abrieron un blog y un mail donde, preservando la privacidad de los docentes, reciben y responden consultas, a la vez que informan sobre los avances que logran en materia de derechos laborales.

Para complementar la información respecto al análisis de este caso y obtener la mirada de ambas partes, tanto de los delegados sindicales como de la parte empleadora, debemos destacar que desde la Universidad del Salvador se negaron rotundamente a brindarnos una entrevista sobre dicho tema.

---

<sup>21</sup> Aclaración: En esta entrevista la Sra. Naudy utiliza el término “personería jurídica” en lugar de “personería gremial”.

# CONCLUSIÓN

## CONCLUSIÓN

Habiendo llegado al final de investigación tenemos que destacar que, si bien en los últimos diez años la situación gremial de los docentes universitarios ha avanzado y mejorado, aún hay muchas conquistas que faltan ganar. Son muy marcadas y evidentes las diferencias que existen entre los derechos adquiridos por el sector de educación privada y el público. Que, si bien desarrollan la misma actividad laboral, en la mayoría de los casos no cuentan con las mismas condiciones favorables, no gozando así de las licencias establecidas legalmente, días de feriado pagos, negociación colectiva de sus paritarias, entre otras.

En el año 2010, eran sólo tres las universidades privadas que contaban con Delegados gremiales: la Universidad de Palermo, que desde el 2001 se convirtió en la primera universidad privada donde los docentes pudieron elegir a sus representantes, luego la Universidad Abierta Interamericana y la UCES. Si bien luego fueron sumándose otras universidades que hemos mencionado en el último capítulo de este escrito: Universidad de Belgrano, Universidad del Salvador, Universidad del Museo Social Argentino, entre otras. Son muy pocos los casos donde la afiliación de los docentes universitarios se produce en un entorno de legalidad. En la mayoría de los casos antes descriptos, SADOP y los docentes deben iniciar acciones legales contra los establecimientos educativos a fines de que les permitan ejercer un derecho esencial que está presente en nuestra Constitución Nacional, varias Leyes, Convenios y hasta tratados internacionales que han sido descriptos y detallados al inicio de este trabajo. Con este tipo de acciones, las universidades privadas están socavando los derechos constitucionales y humanos de su cuerpo docente, coaccionándolos para que desistan de afiliarse o llevándolos a largos litigios legales.

En el capítulo 2, donde analizamos la doctrina vemos que, si bien los magistrados han avanzado en cuanto a éstas temáticas y a cómo consideran la Ley 23.592 en el caso de despidos discriminatorios, aun es amplio el camino que queda por recorrer para lograr fallos cuyo criterio sea más uniforme y donde los trabajadores sean protegidos casos como los antes mencionados.

A su vez, como relata el capítulo 3, hemos analizado 6 casos que forman la jurisprudencia actual respecto a este tema. Allí hemos observado que la justicia nacional ha avanzado ampliamente en sus sentencias en los casos sobre discriminación por motivos gremiales tanto

en el sector público como en el privado, y en los casos antes descriptos se ha defendido a los demandantes que han sufrido acciones discriminatorias en su contra.

En el caso de las universidades privadas aún es mucho el camino por recorrer, ya que hay entidades que recaen una y otra vez en prácticas discriminatorias para aquellos que deciden agremiarse. Decidiendo de esta manera llevar adelante largos litigios legales que en la mayoría de los casos terminan con resultados desfavorables para la entidad educativa. Ya que, ante casos de despidos ocasionados por la actividad sindical de los demandantes, la justicia suele dictaminar la reincorporación de los actores y el resarcimiento económico tanto por los sueldos caídos como por daños morales. A partir de contactar a todas las Universidades Privadas que se analizan en este escrito es que también podemos concluir el basto camino que falta andar en esta temática. De nueve Universidades Privadas que se investigan en esta tesis, hicimos contacto con las nueve y obtuvimos, una rotunda negativa por parte de la Universidad del Salvador, acceso a entrevistas con dos de ellas, y silencio por parte de las demás. Lo que nos lleva a aseverar que las casas de estudio no se sienten totalmente cómodas hablando de este tema. En el caso de la UMET las respuestas fueron fluidas y completas; sin embargo, en el caso de la Universidad de Belgrano, Delaney fue escueto en sus respuestas y aseveraciones.

Lamentablemente la lucha de SADOP y los docentes universitarios, termina desarrollándose una a una con las entidades educativas que en muchos casos se niegan a reconocer la personería gremial de SADOP, que como detallamos en el capítulo 2 de éste trabajo, está amparada por la ley y por diversos fallos judiciales que ratifican tanto la personería gremial del sindicato como la potestad para poder representar a los docentes de las universidades privadas.

Entre los mayores logros que ha conquistado SADOP en universidades privadas debemos destacar los casos de la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo y de la Universidad John F. Kennedy donde se han conseguido para los docentes: la creación de una mesa permanente de negociación, el derecho a percibir 13 salarios anuales y la firma del primer Convenio Colectivo de Trabajo, entre otros.

Actualmente, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se encuentran funcionando 37 universidades privadas, de las cuales sólo un 20% de los docentes se encuentra afiliado a

SADOP. En general, la mayor afiliación ocurre entre los profesores de las carreras de administración, sociales y humanidades; siendo las más reticentes las universidades de Ciencias Médicas, Empresariales y religiosas. Este último dato mencionado, lo aportó Marcelo Albornoz, Secretario de Universidades Privadas de SADOP – Seccional Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Quisimos conseguir datos numéricos más precisos sobre la cantidad de afiliados, Delegados y cuáles son todas las universidades privadas de CABA donde tiene presencia el sindicato, pero lamentablemente nos respondieron que esa información era sensible y no podían brindárnosla.

Es importante remarcar que desde SADOP nos han brindado toda la información que han podido y han sido de gran ayuda para la elaboración de este trabajo.

Podemos concluir que a los docentes de las universidades privadas aún les queda la conquista más importante que será conseguir un Convenio Colectivo de Trabajo y esperar que la justicia siga fallando a su favor, para que logren las conquistas de todos los derechos que deberían gozar y por arbitrariedad de las universidades, se les niegan.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **Libros**

- Sindicato Argentino Docentes Particulares. SADOP y los argentinos 1936-1989. Buenos Aires, SADOP, 1996.

### **Revistas**

- Revista Cátedra. (Julio 2013). Cátedra, (4).

### **Leyes y Convenios**

- Constitución Nacional Argentina, 1994, Artículo 14.
- Constitución Nacional Argentina, 1994, Artículo 14 bis.
- Convenio 111, OIT, 1958.
- Convenio 135, OIT, 1971.
- Convenio 87, OIT, 1948.
- Convenio 98, OIT, 1949.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 23.
- Ley 23.551, 1988.
- Ley 23.592, 1988.

### **Fallos**

- “Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales”, 11/11/2008.
- “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” – CSJN – 7/12/2010.
- “Naudy, María Florencia y otros c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ acción de amparo” – CNTRAB – SALA VI – 11/10/2017.
- “Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo SA s/ acción de amparo” – CNTRAB – SALA V – 14/06/2006.
- “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” – CSJN, 15/11/2011.
- “Rossi Adriana María c/Estado Nacional - Armada Argentina” – CSJN – 09/12/2009.

- “SADOP c/ Fundación Universidad de Palermo s/ amparo y querrela por práctica desleal”, octubre de 2001.
- “Sindicato Argentino de Docentes Particulares – SADOP - c./ estado nacional -poder ejecutivo nacional- s./ acción de amparo” – CSJN – 4/07/2003.
- “Sindicato Argentino de Docentes Particulares -SADOP- c./ Fundación Iberoamericana de Estudios Superiores s./ amparo” – Sala III CNAT – 24/08/2007.
- “Stafforini, Marcelo Raúl c/ Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ acción de amparo” – CNTRAB – SALA X – 29/06/2001.

### **Artículos online y Doctrina**

- Alcolumbre, M. G. (5 de octubre de 2011). Despido por discriminación. Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Recuperado de: [ar.ijeditores.com](http://ar.ijeditores.com)
- Almirón, M; Cuyas, J; López, A. (11 de noviembre del 2016). Se firmó un importante acuerdo entre SADOP y la Universidad Kennedy. SADOP. Recuperado de <http://archivo.sadop.net>
- Alzamora, G. (27 de mayo de 2014). Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes. SADOP. Recuperado de <http://archivo.sadop.net>
- Arango, Aida; Morduchowicz, Alejandro. (2007). Gobernabilidad, gobernanza y educación en Argentina. Recuperado de: <https://www.claudiabernazza.com.ar/>
- ¡Basta de despidos, reincorporación ya! (Enero de 2013). SADOP. Recuperado de: [www.ctera.org.ar](http://www.ctera.org.ar)
- Bayúgar, P. y Alderete, S. 30 de octubre de 2015. Campaña para respaldar la Ley de Equiparación de Derechos para Docentes Universitarios Privados. SADOP. Recuperado de <http://archivo.sadop.net>
- Benítez, M y Mauad, J. (14 de noviembre de 2013). Histórico, SADOP firma el primer Convenio Colectivo con una Universidad Privada. SADOP. Recuperado de <http://archivo.sadop.net>
- Bourdin, M. (26 de agosto de 2006). “Un nuevo fallo obliga a reincorporar a un empleado”. iProfesional. Recuperado de: <https://www.iprofesional.com>

- Candiotti, J. R. (28 de diciembre de 2015). Colisión bienes jurídicos en el marco del despido discriminatorio. Revista Jurídica del Litoral. Recuperado de: [ar.ijeditores.com](http://ar.ijeditores.com)
- Caubet, A. B. (Agosto de 2019). EL DESPIDO DISCRIMINATORIO DEL ACTIVISTA SINDICAL. Doctrina Laboral Errepar. Recuperado de: [www.errepar.com](http://www.errepar.com)
- Ceballos, M. A. (1 de diciembre de 2014). El principio de igualdad entre particulares. El derecho a no contratar en las relaciones de empleo privado. Revista de Derecho Constitucional. Recuperado de: [ar.ijeditores.com](http://ar.ijeditores.com)
- Despidos discriminatorios en la Universidad del Salvador. (Mayo de 2014). Agencia Paco Urondo. Recuperado de: [www.agenciapacourondo.com.ar](http://www.agenciapacourondo.com.ar)
- Despidos discriminatorios en la Universidad del Salvador. (Mayo de 2014). SADOP. Recuperado de: <http://archivo.sadop.net>
- Dictamen del INADI por dos despidos en la USAL en 2011. (9 de mayo de 2014). SADOP. Recuperado de: <http://archivo.sadop.net>
- Discenza, Luis. (Octubre de 2015). La evolución de la Ley Antidiscriminación a través de los fallos. Revista Derecho del Trabajo, Editorial La Ley.
- Docentes privados rechazaron despidos y reclaman inmediatas reincorporaciones. (Enero de 2013). Télam. Recuperado de: [www.telam.com.ar](http://www.telam.com.ar)
- Ducros Novelli, D. (Mayo de 2015). UNA NUEVA LECTURA DE LA LEY 23551. TUTELA PARA TODO TRABAJADOR QUE REALICE ACTIVIDAD SINDICAL. Doctrina Laboral Errepar. Recuperado de: [www.errepar.com](http://www.errepar.com)
- El Convenio Colectivo de Trabajo en las Universidades Privadas. (16 de abril de 2013). SADOP. Recuperado de <http://archivo.sadop.net>
- El Gobierno restableció la Paritaria Nacional Docente y convocó a los gremios. (22 de enero de 2020). Télam. Recuperado de: <https://www.telam.com.ar>
- El gremio rechaza despidos de docentes en la Universidad del Salvador. (Enero 2013). Pilar a diario. Recuperado de: [www.pilaradiario.com](http://www.pilaradiario.com)
- El INADI sostiene que la USAL discriminó a dos docentes. (Mayo de 2014). Pilar a diario. Recuperado de: [www.pilaradiario.com](http://www.pilaradiario.com)
- El SADOP y su relación con el paradigma educación y trabajo. (Sin fecha). SADOP. Recuperado de: <http://archivo.sadop.net>

- Feirrerós, E. M. (15 de diciembre de 2006). La discriminación como forma de violencia y de agravio a la inherente dignidad humana. Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral. Recuperado de: [ar.ijeditores.com](http://ar.ijeditores.com)
- Fernández Madrid, D. (Junio de 2014). LIBERTAD SINDICAL. REINSTALACIÓN. DESPIDO. NULIDAD DEL ACTO. DISCRIMINACIÓN. DAÑO MORAL. PROCEDENCIA. Doctrina Laboral Errepar. Recuperado de: [www.errepar.com](http://www.errepar.com)
- Fretes Vindel Espeche, L. (1 de marzo de 2011). El despido discriminatorio. IJ – Editores - Argentina. Recuperado de: [ar.ijeditores.com](http://ar.ijeditores.com)
- Godoy, G. (9 de agosto de 2016). Viola el principio de igualdad. Página 12. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar>
- La Justicia le dio la razón a un profesor que fue despedido por afiliarse al Sadop Rosario. (14 de febrero de 2018). El eco de Sunchales. Recuperado de: <https://elecodesunchales.com.ar>
- La Personería Gremial del SADOP en las Universidades Privadas. SADOP. (29 de junio de 2012). SADOP. Recuperado de <http://www.mendoza.archivo.sadop.net/>
- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recuperado de <https://www.ilo.org/>
- Lamonega, M. (28 de agosto de 2013). Por la Igualdad de Derechos Laborales y Previsionales en la Educación Universitaria. SADOP. Recuperado de <http://archivo.sadop.net>
- Livellara, C. A. (1 de julio de 2016). Un valioso aporte al debate sobre la reparación en materia de despido discriminatorio. Comentario al fallo “Villalba, Juan I. c/Radio de Cuyo SA s/Amparo Sindical”. Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza. Recuperado de: [ar.ijeditores.com](http://ar.ijeditores.com)
- López, A. (2 de enero de 2017). Los propietarios de las Universidades Privadas no lograrán doblegarnos. SADOP. Recuperado de <http://archivo.sadop.net>
- Macia, L. (2 de marzo de 2015). Prohibición de discriminación en materia laboral. Revista Derechos Humanos (SAIJ). Recuperado de: [ar.ijeditores.com](http://ar.ijeditores.com)
- Meyer, A. (16 de mayo de 2006). Contra la persecución gremial. Página 12. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar>

- Nosiglia, María Catalina; Mulle, Verónica; Trippano Sergio. (2018). La gobernabilidad universitaria en Argentina y los nuevos desafíos: el rol de los gremios docentes en la definición de la carrera académica. Recuperado de: <https://rephip.unr.edu.ar>
- O.I.T., “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – Informe general y observaciones acerca de ciertos países”, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª. reunión, Ginebra, 1999.
- Posas, Mario. (2003). Sindicalismo y gobierno. Una agenda para el diálogo en torno a la reforma educativa. El caso de Honduras. Recuperado de: <https://rephip.unr.edu.ar>
- Puyana Ferreira, Jaime. (2015). Proceso de Trabajo y Sindicalismo Universitario. Convergencia Revista de Ciencias Sociales. Recuperado de: <https://convergencia.uaemex.mx>
- Ramos, Santiago José. (Septiembre 2009). La ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral. Recuperado de: [www.saij.jus.gov.ar](http://www.saij.jus.gov.ar).
- Respaldo de Piumato a docentes despedidos de la USAL luego de afiliarse a SADOP. (Octubre de 2011). Agencia Paco Urondo. Recuperado de: [www.agenciapacourondo.com.ar](http://www.agenciapacourondo.com.ar).
- Rodríguez, C. (26 de agosto de 2001). Fallo del Inadi por discriminar “ideológicamente” a una empleada. Página 12. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar>
- Rodríguez, R. – Olainz, P. (2 de abril de 2020). Anotaciones al fallo de la Corte Suprema de la Nación “Farrel, Ricardo D. c/Libertad SA s/Despido”. Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza. Recuperado de: [ar.ijeditores.com](http://ar.ijeditores.com)
- SADOP fortalece sus vínculos con UMET y CITRA. (21 de mayo de 2018). SADOP. Recuperado de <http://archivo.sadop.net>
- SADOP ganó la cautelar en la Justicia del Trabajo contra la USAL. (25 de octubre de 2016). SADOP. Recuperado de: <http://archivo.sadop.net>
- SADOP iniciará acciones legales contra la UAI. (31 de octubre de 2017). SADOP. Recuperado de <http://archivo.sadop.net>
- Salinas, S. (17 de febrero de 2018). Enseñaba derecho laboral y yo no estaba registrado. La Capital. Recuperado de: [www.lacapital.com.ar](http://www.lacapital.com.ar)

- ¡Somos las mujeres que paramos el mundo! (Marzo de 2017). Marcha. Recuperado de: <http://archivo.sadop.net>
- Torres, F. (18 de septiembre de 2020). Otras formas de discriminación diferentes a las mencionadas en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. IJ – Editores - Argentina. Recuperado de: [ar.ijeditores.com](http://ar.ijeditores.com)

## **Entrevistas**

### **Representando al sector sindical**

- Adrián Birlis. Florencia Nuñez, Buenos Aires, 7 de abril 2020. Entrevista personal.
- Federico Youtchak. Florencia Nuñez, Buenos Aires, 30 de marzo 2020. Entrevista personal.
- María Florencia Naudy. Florencia Nuñez, Buenos Aires, 10 de abril 2020. Entrevista personal.
- María Florencia Naudy. Florencia Nuñez, Buenos Aires, 30 de agosto de 2017. Entrevista personal.
- Mónica Vallejos. Florencia Nuñez, Buenos Aires, 3 de abril 2020. Entrevista personal.

### **Representando a la parte empleadora**

- Departamento de Recursos Humanos UMET. Florencia Nuñez, Buenos Aires, 10 de noviembre de 2020. Entrevista personal.
- Guillermo Delaney. Florencia Nuñez, Buenos Aires, 30 de noviembre de 2020. Entrevista personal.

## **ANEXOS**

### **Anexo 1. Entrevista a María Florencia Naudy (30.08.17)**

María Florencia Naudy (MFN)

Florencia Nuñez (FN)

**Para comenzar la entrevista, le pedimos a Florencia que nos cuente un poco de su currículum.**

MFN: Estudié periodismo en la Universidad del Salvador, donde hice la Licenciatura. Me dediqué a hacer periodismo en distintos medios, chicos al principio, trabajé en Radio Vicente López, en un canal de cable de Vicente López. Todo esto fue a inicios de la década del '90, estuve también en el '94 como colaboradora externa en el Diario La Nación, en la parte que tenía la última página.

Con el tema político empecé cuando comencé a trabajar en una revista que se llama Semanario Parlamentario, ahí empecé en el año '92. Como es un semanario que se dedica fundamentalmente a las coberturas del Congreso de la Nación, me empiezo a involucrar en la política, pero desde el punto de vista periodístico, no desde el punto de vista de militancia partidaria. Por el año '99, empiezo como docente en la Universidad Kennedy, donde llegué a dictar ocho materias, porque eran cuatrimestrales. En el año 2002, empiezo a dar clases acá en la Universidad del Salvador, yo siempre había querido dar clases acá porque la sentía mi casa. En esta universidad yo siempre dicté una única materia, cuando era el plan viejo que eran todas las materias anuales, ya daba Medios de Comunicación Social I y fui como la fundadora de la materia porque justo cuando arranco como docente acá, arrancaba lo que en ese momento era el nuevo plan. Armé de cero Medios de Comunicación Social I, luego me proponen dictar, al año siguiente, Medios de Comunicación Social II, en el campus de pilar. En la medida que iban habiendo más cantidad de alumnos y por lo tanto de más comisiones, fui sumando horas en función de las comisiones. Hasta el 2008 di en paralelo Medios de Comunicación I y II acá (sede Córdoba y Callao) y en Pilar. Ahí dejé Medios II y me dediqué a Medios I. Y también desde el 2003 empecé a ser tutora de tesina.

**FN: ¿Cómo empieza tu camino con SADOP?**

A fines del 2009, una profesora de esta universidad, que hacía muchos más años que yo que era docente, empezó con la inquietud de si teníamos algún sindicato que nos representaba. Yo mientras tanto, en paralelo, seguía haciendo periodismo porque tengo mi propia agencia de noticias y siempre me encuentro cubriendo el Congreso de la Nación, pero sin ningún

tipo de militancia, más allá de la militancia profesional. Si se quiere yo soy una militante del periodismo, después de la docencia. Esta profesora empezó a plantear inquietudes, teníamos distintas charlas en las Salas de profesores, con un montón de docentes, seríamos un grupo de veinte que estábamos interesados en el tema.

**FN: ¿Siempre fueron personal fuera de convenio o cómo estaban catalogados?**

MFN: Es curioso porque desde siempre las universidades privadas, los docentes de las universidades privadas no tenemos convenio colectivo de trabajo, por lo tanto, tampoco tenemos paritarias. De hecho, siempre existió la discusión, en función de los aumentos salariales, en función de quién; porque para algunos, nosotros pertenecemos a comercio. Yo siempre les decía “si perteneciéramos a comercio tendríamos que tener OSECAC, y tenemos OSPLAD, entonces claramente somos docentes, no somos comercio”.

Existía toda esa confusión, esa falta de conocimiento.

Esta profesora empieza a averiguar y cae un día y nos dice “el gremio que nos corresponde es SADOP”. Obviamente la Universidad no reconoce a ningún gremio como el de los docentes, ni esta universidad ni ninguna universidad privada. Es muy complejo el tema.

Ella seguía insistiendo con que nos teníamos que afiliar, tuvimos varias reuniones con la gente del gremio seccional Capital, y había rumores de que afiliarse implicaba ser desvinculado... a ver, eran rumores. Yo les decía que es un derecho constitucional, está en la Constitución.

**FN: ¿No sabías de ningún caso en que hubiese ocurrido?**

MFN: No.

Un día, desde el gremio tenemos una reunión, yo había empezado a averiguar, a indagar desde mi lugar de periodista. Muchos docentes, alrededor de quince, llenamos la ficha de afiliación. El gremio se había comprometido a que cuando tuvieran una cantidad suficiente de afiliaciones, alrededor de cincuenta, presentaban todas las afiliaciones juntas. Yo había comentado esto de los rumores, y ellos me decían que no, pero que, si nosotros queríamos, para mayor seguridad, presentaban todo junto, no iban a echar a cincuenta. Por eso se había definido ese número, que a mí me parecía medio excesivo, pero bueno. Los docentes que participábamos de estas reuniones éramos todos de la Facultad de Ciencias de la Educación y la Comunicación Social.

**FN: ¿Cuándo firmaron las fichas de afiliación?**

MFN: Firmamos en el 2010, pero no se le había puesto la fecha a la ficha porque estábamos esperando cumplir el cupo de cincuenta. Me acuerdo que un día, allá por el 2011, envió un mail a la gente del sindicato y les digo que tenemos que tomar una decisión. Entonces empiezo a mandar correos electrónicos a los docentes que habían llenado la ficha preguntándoles si querían que finalmente la presentáramos y espero. Me acuerdo que era cerca de un feriado, como decirte el 25 de mayo, entonces le digo a la gente del sindicato que esperemos las respuestas porque quizás muchos se habían ido de fin de semana largo, estaban desconectados y no habían accedido al correo.

Acto seguido, yo les dije “yo la presento, a mí no me importa nada, siento que hay una incoherencia conmigo misma sino, para qué la llenamos sino vamos a presentarla”; además pequé de ingenua, debo reconocer, pensé que no iba a pasar nada.

Me contestan inmediatamente el correo electrónico el profesor Martín Tessi (Especialista en Marketing), de la carrera de Publicidad y el profesor Rubén Morales Especialista en Comunicación Política), también de la carrera de Publicidad. Yo como mi materia es de primer año, tengo alumnos de todas las carreras de comunicación, de Periodismo, de Publicidad y de Relaciones Públicas.

Envío el mail, dando la confirmación de nosotros tres y pidiendo que, con motivo del feriado, esperáramos. Un par de días después me contestan otros dos docentes, de los cuales voy a hacer reserva del nombre, quienes también me dieron el OK para presentar la afiliación.

Yo envió el mail al sindicato, sumando a los otros dos docentes, y no sé si se les traspapelaron esas dos fichas o qué paso, pero el primer día hábil después de ese feriado, presentaron la ficha de Tessi, la de Morales y la mía.

**FN: ¿Cuándo te enteras de la desvinculación?**

MFN: Me acuerdo que era un sábado, yo en general los fines de semana lo que hacía era desconectar el teléfono para poder dormir hasta la hora que quisiera. En ese momento trabajaba muchas horas, aunque ya en ese momento daba clases sólo en USAL y había dejado las horas de la Kennedy. Me levanto ese sábado, 11 de junio, conecto el teléfono y veo que tengo un mensaje del profesor Tessi, con voz muy alarmada donde me decía “Florencia por favor, comunicate urgente conmigo porque me llego el telegrama de despido de la USAL”

y me dicta en el mensaje, su número celular. No sé si fue por los nervios, pero el número estaba mal y yo lo empecé a llamar y no me atendía nadie. Y en esas cosas, pienso, voy a prender la computadora a ver si recibí algún mail de Rubén. Efectivamente, prendo la computadora y tenía un correo electrónico de Rubén Morales donde me decía que le había llegado el telegrama de despido.

Llamo urgente al Secretario Gremial de SADOP seccional Capital, en ese momento era Marcelo Albornoz, y le cuento lo que estaba pasando.

A mí no me había llegado el telegrama. Los telegramas de Rubén y de Martín decían ser “sin causa” y que a partir del 13 de junio dejaban de pertenecer a esta Casa de Estudios.

Empezamos a combinar porque el lunes había que ir al sindicato a ver cómo se respondían los telegramas.

Como durante todo el fin de semana no me llegó el telegrama, yo el lunes fui a trabajar, di clases normalmente durante el turno mañana y noche, aunque el clima era raro y todo el mundo me preguntaba qué pasaba porque ya sabían lo de Rubén y Martín. El martes, como todavía no había recibido ninguna notificación, fui a trabajar nuevamente, di clases hasta el break de 10.30 y ahí se acerca la Secretaria Académica, Érica Walter y me dice que me estaban llamando urgente de la Oficina de Personal.

Después del recreo, me acerco a la Oficina de Personal y me estaba esperando la Jefa de Personal, la Sra. Silvia Stefanini. Estaba con una carpeta en la mano, me hizo pasar al despacho y me dice “Profesora yo acabo de recibir un correo electrónico de su Decano, que dice que usted está dando clases normalmente” entonces le respondo “claro que estoy dando clases normalmente, ¿por qué no debería?” y me dice “usted está despedida”, a lo que le respondo que a mí no me había llegado ninguna notificación.

Abre la carpeta que tenía y ahí veo que había un telegrama y me dice “ah sí acá figura que no había nadie en el domicilio” y le digo “no había nadie porque esa dirección está mal, es la de la casa de mi madre que está internada en unidad coronaria”. Me da el telegrama, firmo con la fecha de ese día que ya era 14 de junio y vuelvo a la facultad para avisarles a los profesores que habían visto la escena con Érica Walter, a contarles lo que había pasado. Ese día terminé tomando un café la con profesora Viviana Delia que también había sido mi profesora, y en ese momento recuerdo que a ella le dije que estaba muy tranquila porque yo iba a pelear esta situación porque la consideraba injusta, y le iba a dar pelea, así como lo

estaban haciendo Martín y Rubén, porque lo que estaba sucediendo era anticonstitucional, porque teníamos todas las de ganar y yo sabía que iba a volver. Quizás yo por ser periodista del Congreso siempre me tomé muy en serio las leyes, la Constitución Nacional y los reglamentos, y para mí el valor justicia es el máximo valor. Y le dije a Viviana “esta va a ser una pelea muy difícil, muy complicada, muy larga y es a muerte, y a mí no me importa si soy yo la que se muere en el camino, pero para mí es la guerra. Y la guerra hay que pelearla, batalla por batalla, y dentro de todo con el mayor nivel de civilización posible”.

Ese día volví a mi casa, le mandé mail a mis tutorados avisándoles lo que estaba pasando. Obviamente llamé al Sindicato para avisarles que finalmente me habían despedido.

Ese día estuve desde las 2 y media de la tarde hasta las 4 de la madrugada, donde mi teléfono no paraba de sonar, donde no daba abasto para responder los correos y el teléfono. En uno de esos llamados, un ex alumno, en un momento del llamado, cambia el tono y yo me doy cuenta que me está haciendo una nota, nota que salió publicada en el medio en el que él trabajaba. Lo curioso es que empezaron a llamarme y de repente me encontré del otro lado del mostrador. Me llamaron de Página 12, de radios, de Tiempo Argentino.

Al día siguiente, también me llamaron muchísimo. Fue muy raro y hubo que correr mucho, ir al sindicato, al correo, varias cartas documento, armar las estrategias. Nosotros rechazábamos el despido y solicitábamos la reincorporación inmediata. La abogada laboralista presentó el 1 de julio los escritos legales en Tribunales. Ese día se presenta una medida cautelar que indicaba que nosotros debíamos continuar con nuestro trabajo hasta que se resolviera la cuestión de fondo, porque la Universidad aducía que se nos había echado por una reestructuración. Lo cual era completamente falso porque yo me preguntaba qué estarían reestructurando en una materia anual, cuando todavía ni siquiera terminó un cuatrimestre y justo de los tres únicos docentes que se afiliaron. Tuvimos que pedirles a los colegas si estaban dispuestos a salir de testigos, hubo muchos que sí, tuvimos muy buena respuesta en general y obviamente hubo algunos que prefirieron mantenerse al margen.

El 1 de julio se presenta la cautelar y el amparo, el amparo debía resolver la cuestión de fondo. Estamos ante dos acciones legales que son de resolución sumarísima. La cautelar, la Jueza de primera instancia la resuelve en tiempo y forma que son 72 horas hábiles y falla en contra nuestra. En el medio de todo esto, ya habíamos ido, Martín, Rubén, nuestra abogada y yo, con el que era el Presidente de la Comisión de la Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados, el Sr. Héctor Recalde. Quién se había enterado de la situación y se había

comunicado conmigo para manifestarme su apoyo y su ayuda en caso de que lo necesitáramos. Justo había salido el fallo en contra de la cautelar, ahí la abogada le adelanta a Recalde que estaba pensando en apelar, Recalde se puso a disposición nuestra y puso también a disposición su Comisión en caso de que lo necesitáramos, nos recibiera la Comisión con todos los diputados, nosotros y la Universidad.

La Cámara de Apelaciones tardó en resolver la cautelar un año y dos meses. A nosotros nos reincorporan en agosto del 2012. Volvemos a la Universidad, gracias al fallo de la Cámara de Apelaciones, donde tenemos que cumplir horario, pero sin asignarnos tareas. Cuando la cautelar lo que decía era que la reincorporación tenía que ser en las mismas condiciones que teníamos antes que nos desvincularan. Esto, para cualquier ser humano, medianamente lógico, era que nos devolvieran los cursos, los horarios y las materias que teníamos. Al parecer ellos no lo entendieron así.

**FN: ¿Cómo viviste esta etapa?**

MFN: Fue una situación muy desgastante, además uno se siente un inútil, nos ponían en las aulas de tutoría del edificio viejo donde era como estar incomunicado o en aislamiento. Es una situación muy complicada. Le pedimos a Recalde que nos citaran a nosotros y a ellos para poder explicar nuestra situación. La Universidad estaba furiosa con nosotros por el nivel de exposición que tuvo el caso. Hacíamos marchas, radio abierta y habíamos publicado una solicitada en el Diario La Nación. Sin embargo, sé de periodistas que quisieron tener la versión de la USAL y ellos se negaron siempre a hablar. Podrían haber declarado lo mismo que decían en el expediente judicial, que era por reestructuración, que no era por persecución sindical, ideológica, discriminatoria.

También llevamos el caso al INADI, que también con sus plazos, termina fallando a nuestro favor, diciéndole a la Universidad que no nos persigan. Esto también está adjuntado a la causa judicial.

Al profesor Rubén Morales, en el primer cuatrimestre del 2013, le devuelven sus horas cátedras, pero a mí no. Martín Tessi no soportó el desgaste psicológico y emocional que provocaba el estar cumpliendo horario sin tareas, aceptó el despido, cobró la indemnización y se fue.

**FN: ¿Cómo llegan a ser Delegados?**

MFN: A mediados del 2012, nosotros cumplimos un año de estar afiliados al gremio, ya estábamos en condiciones de ser Delegados. Desde el gremio nos plantean hacer las elecciones y ponernos como candidatos a Delegados de la Universidad del Salvador. Y ahí es donde empieza nuestra mayor militancia sindical, cuando en realidad éramos nuevos en el tema. Sin embargo, había sido tal la repercusión que había tomado el caso que a SADOP también le convenía que nos presentáramos como Delegados. El sindicato siempre nos asesoró, nos orientó, nos apoyó.

La Universidad nos prohíbe hacer las elecciones, entonces la urna estaba en la vereda. Pueden votar todos los docentes de la Universidad ya sea que estén afiliados o no, porque los Delegados reclaman por los derechos de todos los docentes. Muchos votaron y otros no quisieron. Se producen las elecciones del 2012 y a partir de ahí, empezamos a ser Delegados. El tema es, cómo ejerces tu función de Delegado en una institución que no reconoce ni siquiera al sindicato, como el sindicato que te representa.

De hecho, en distintas reuniones que hemos tenido con autoridades de la Universidad, esta persona dice, “nosotros no reconocemos al sindicato, por lo tanto, ustedes para nosotros no son Delegados, es más ustedes no son docentes de la Casa”. Con lo cual, ante eso, uno elegantemente le dice “explíqueme porqué tengo un recibo de sueldo que dice Universidad del Salvador” y su respuesta es “porque la justicia me obliga”.

Y ahí, uno no se da cuenta la carga de compromiso militante que tiene y va saliendo solo.

Entonces “si a usted la justicia lo obliga y usted me dice que es muy respetuoso de la justicia, más usted es abogado, convengamos que la Universidad está violando la ley de contrato de trabajo porque nos está pagando el sueldo después del 20. Y la ley de contrato de trabajo dice que a más tardar es el cuarto día hábil del mes”. Su respuesta fue “bueno, profesora, vamos a hacer lo posible para adecuarnos”.

### **FN: ¿Cuándo te devuelven las horas cátedra?**

MFN: Como a todo, seguían sin devolverme mis horas cátedra y le pido a la abogada que intervenga. La Cámara de Apelaciones había determinado en la cautelar que, si no nos devolvían las cátedras en forma inmediata, por mora en incumplir con la orden judicial, la

Universidad iba a tener que pagarnos una multa de \$3000 diarios por día de mora. Y en mi caso, hacía desde agosto del 2012 que me tenían cumpliendo horario sin designarme tareas.

A mediados del 2013 tuvimos una audiencia, la abogada y yo, con el representante legal de la Universidad y la Secretaria del Juzgado, que fue una reunión para olvidar porque en esa oportunidad el representante legal dijo “a la profesora no le devuelven las cátedras porque su Decano considera que la profesora no está capacitada para dar clases”. Cuando yo había sido docente de la Casa por más de nueve años y siempre me habían asignado más horas, más materias, y había ascendido de categoría; entonces o yo soy muy buena simuladora o la Universidad es un desastre que tiene a una inútil durante tantos años dando clase. Sin embargo, en esos casos, yo me banco que me insultes y que me denigres. Después de una discusión bastante tensa, la abogada le recuerda al representante de la Universidad que está corriendo la multa. A mediados de octubre del 2013, me devuelven las horas cátedra, a un mes que terminen las clases. Entonces no me quedaba otra que ir y dejar que el docente que había acompañado todo el año a la comisión siguiese dando clases y yo iba de ayudante. Porque por respeto al docente y a los alumnos eso era lo que correspondía.

Porque la USAL lo que aducía era que no se me habían devuelto las horas porque mi materia ya no existía, porque había cambiado el plan y ahora la materia era cuatrimestral. Sin embargo, vos veías en la página que la materia en lugar de llamarse “Medios de Comunicación Social I” se llamaba “Medios de Comunicación”, que el programa era el mismo y que incluso seguían utilizando mis fichas de cátedra.

Un amparo se supone que se resuelve en seis meses, pero entre idas y vueltas y apelaciones y más apelaciones, recién el 30 diciembre del 2016, la jueza fallo a favor nuestro. Aquella jueza que nos había rechazado la medida cautelar, pero se ve que en el amparo se dio cuenta que nos habían echado por habernos afiliado.

Pasaron las fiestas y la feria judicial y el primer día hábil del 2017, la Universidad presenta apelación. Así que después de seis largos años, seguimos esperando que el amparo se resuelva y que la Cámara de Apelaciones dicte sentencia.

**FN: ¿Cómo llevas tu nueva militancia sindical?**

MFN: En cuanto a lo sindical, para mí es completamente nuevo, hasta que te ubicas en cuáles son tus funciones y tus responsabilidades, vas tratando de aprender, de ver cómo actuar.

Representamos a todos los docentes de todas las carreras de la Universidad del Salvador de Capital Federal, Pilar no porque pertenece a la seccional Provincia.

De a poquito fuimos afiliando más docentes, a los que nunca tocaron, a los que se les hacen los descuentos de la cuota sindical, son afiliados que cotizan. Lo curioso es que como Rubén y yo, seguimos en juicio, somos los afiliados más antiguos, somos Delegados y somos los únicos que no cotizamos.

En el 2012 fuimos electos Delegados y el período son dos años. A fines del 2014 renovamos el mandato, también votando en la vereda porque la Universidad no quería saber nada con las elecciones. En 2016, había que hacer elecciones otra vez porque se nos vencían los mandatos, y a ver, ya hay gente que está en condiciones de presentarse como Delegado por su antigüedad, pero por esas cosas de la vida seguimos siendo nosotros. Y SADOP tomó la decisión en el 2016 de presentar una demanda judicial para que la Universidad reconozca al gremio como el único que representa a los docentes privados. SADOP gana esa instancia, que supongo que USAL también la está apelando, pero gracias a eso, el año pasado y por primera vez, la urna puedo entrar a la Universidad y los colegas pudieron votar adentro y no en la vereda.

**FN: ¿Cómo llevan adelante sus negociaciones con la Universidad?**

MFN: Estamos tratando de abrir los canales de diálogo con los interlocutores de la institución, que siguen manteniendo una posición bastante dura, pero logramos que, a partir de noviembre del 2016, nos paguen los sueldos el cuarto día hábil del mes y se pongan a derecho; y estamos teniendo distintos tipos de conversaciones respecto de abrir una mesa para discutir aumentos salariales. Aumentos que cuando se consiguen son para el resto de los colegas, porque como nosotros estamos judicializados, tenemos congelados los salarios. Yo tengo un salario de \$4500 teniendo 22 horas cátedras semanales, 15 años de antigüedad y siendo titular. Debería estar cobrando un salario superior a los \$14000, casi que estoy trabajando gratis. Entonces, Rubén y yo, cuando discutimos como Delegados o tratamos de discutir beneficios para nuestros representados, es para el resto. Eso no quita que, aunque a nosotros no nos toquen los pocos o pequeños avances que vamos obteniendo, no quita que lo hagamos con mucho gusto porque estamos convencidos de que es lo que corresponde, que si no es uno el que pone en acción la ley y no es uno el que pone el límite y defiende sus derechos, nadie lo va a hacer. A veces cuesta mucho generar entre los colegas esa conciencia, porque, y esto pasa en todas las universidades privadas, la mayoría de los docentes se

consideran profesionales, no se consideran trabajadores, laburantes. Y la verdad es que somos asalariados. Entonces tenemos los mismos derechos de organizarnos sindicalmente y reclamar, que otro laburante. El problema es que no tenemos un convenio colectivo de trabajo, por lo tanto, no hay paritarias y las mesas de negociación son uno a uno, en una situación de debilidad absoluta. Porque no tenés ni el número, ni el poder de fuego que puede trasladar, por ejemplo, camioneros o los gremios docentes estatales.

Es una mala llamada paritaria, porque no se puede llamar paritaria a una negociación de uno a uno. Nos sentamos los dos Delegados con el Vicerrector económico o con la Jefa de Personal, que son personas que te reiteran que no reconocen el sindicato, por lo cual te atienden porque son amables, pero todo lo que se diga, cae en saco roto. Igual no es tan así, porque si bien se tomaron su tiempo en plantear que estaban en una ilegalidad pagando los sueldos después del día 20, finalmente después de un año, lo corrigieron.

Nos va a llevar mucho tiempo lograr algunas cosas, pero este año por ejemplo planteamos que el 20% que nos había dado de aumento unilateralmente la Universidad, nosotros reclamábamos el 35%. Pedíamos el 15% de mínima para el segundo cuatrimestre. Incluso la Universidad aumentó el 35% la cuota a sus estudiantes, de ahí también sale nuestro reclamo.

Con el otro Delegado hacemos muy buen tándem, nunca nos cortamos solos, siempre estamos para apoyarnos mutuamente y consultarnos. Incluso acordamos el tono, hasta qué punto somos dialoguistas y cuando no. Y por suerte también hay otros colegas y otros afiliados que también tienen sus inquietudes, sugieren cosas.

**FN: ¿Cuántos afiliados tienen hoy?**

MFN: La Universidad tiene hoy entre 20 y 30 afiliados al sindicato.

**FN: ¿Qué beneficios tiene afiliarse?**

MFN: Los profesores que tienen hijos en edad escolar el gremio les da el kit, a su vez, les da la caja navideña, descuentos en lugares turísticos donde tienen convenio, descuentos en contenidos culturales, descuentos en SPA, cursos de capacitación tanto sobre formación docente como sobre militancia sindical. En cuanto a la obra social, nosotros no podemos acceder porque al estar judicializados no cotizamos y el sindicato no puede darnos la cobertura. Soy Delegada de SADOP en la USAL, pero para la USAL no soy Delegada y para SADOP soy Delegada, pero como no apporto hay beneficios que no me pueden dar.

Hasta mis 43 años, a las únicas movilizaciones a las que había ido, siempre fue en calidad de periodista, nunca en calidad de militante, pero doy gracias a Dios, a pesar de que mi relación emocional con la Facultad cambio mucho.

**FN: ¿Cómo es ahora tu relación con tus compañeros de trabajo y el clima laboral?**

MFN: El clima laboral es difícil porque un lugar al que considerabas tu casa lo empezás a ver como hostil. Donde además vos estás ocupando un lugar que estás discutiendo determinadas cuestiones de poder, muchos también te ven como enemigo, cuando en realidad no es la idea, y no es el espíritu. De hecho, gente que antes de nuestros despidos, me saludaba, nos juntábamos para los cumpleaños y todos los meses nos juntábamos a almorzar juntos, cuando me reincorporaron no me saludaban más. Es muy duro, pero es una pelea que hay que darla. Obviamente algo se rompe, por suerte no con los estudiantes. Yo siempre digo que, de no haber sido por ellos, que siempre nos apoyaron, hubiese sido distinto. Muchos chicos juntaron firmas a la hora que fuera, muchos venían a mi casa.

Yo quizás me quiebro ahora, pero en ese momento no lloraba. Y cuando me echaron mi pareja tampoco tenía trabajo asique me empujaron al abismo. Yo siempre tuve confianza.

Ahora que lo veo en perspectiva puedo decir que a mí me minaron emocionalmente y ese es el dolor que uno tiene. Sin embargo, está bueno que el alumnado vea que uno enseña desde el ejemplo y que lo que uno dice en clase es capaz de llevarlo adelante. Yo siento mucho orgullo de mi coherencia y de mi capacidad de lucha.

Yo no tengo problema en morirme si me tengo que morir por esto, porque viste que hay gente que ante determinadas situaciones de estrés desarrolla diferentes enfermedades y se muere. Yo no tengo problema que eso me pase, eso no quiere decir que esto tampoco me duela porque soy un ser humano con sentimientos, pero te duelen las actitudes de gente con la que compartías y de pronto no te saluda. Te tratan como el enemigo y no lo somos. Además, cuando yo sé que no me echaron de la Facultad de Ciencias de la Educación y de la Comunicación Social, me echaron de la Universidad, alguien que ni sabía quiénes éramos Martín, Rubén y yo, y que no pensaron que les íbamos a presentar batalla. Porque a muchos docentes los han echado de esta Universidad por diversos motivos y nunca pasó nada.

**FN: ¿Qué cambiaría una vez que el fallo esté firme?**

MFN: El fallo lo que debería cambiar es que nos empiecen a pagar lo que nos corresponde, y esto va a sentar precedente y a que más gente se anime. La Universidad del Salvador nos va a tener que indemnizar por todos los daños morales, económicos. Ninguno de los tres cuando nos embarcamos en esta pelea judicial, que ya es eterna, pensó en la plata, nunca nos importó la plata, es una cuestión de justicia, es un deber moral ante mí pedir que se respete la Constitución.

De hecho, ellos siguen insistiendo en que no nos quieren en la Universidad. Nunca nos van a perdonar y yo creo que si pudieran llegar a la Corte Suprema lo harían. Incluso lo intentaron y les salió mal, les rechazaron el recurso extraordinario. Nunca van a perdonar el nivel de exposición pública.

**FN: ¿Tenés conocimiento de cómo es en otras universidades privadas?**

MFN: En las otras universidades privadas también costó mucho tener Delegados, pero tienen y tienen instancias de diálogo distintas, continuas, civilizadas.

Cuando me echaron de la USAL, fui a pedir trabajo a la Kennedy nuevamente. Llamé al que en ese momento era el Decano de la Carrera de Comunicación, lo puse al tanto de la situación. Ya lo sabía y me dijo que para él era un honor que lo llamara y le pidiera volver a trabajar. He tenido charlas y me he reunido con autoridades importantes de la Universidad Kennedy y me han dicho que yo prestigio esa Universidad. Que el Vicerrector le diga a una nadie como yo eso, que tengo las puertas abiertas de su despacho para plantear lo que quiera y en medio del conflicto, fue muy fuerte para mí.

En la Kennedy hay un cuerpo de Delegados importante que han logrado muchos avances. SADOE tuvo que iniciar juicios con cada una de las universidades para que los reconozcan, lo cual es muy desgastante para el gremio y la batalla es uno a uno. En las otras universidades nunca han tenido problemas con las elecciones de los Delegados, con la entrada de las urnas, incluso todas tienen carteleras del sindicato donde se ponen los avances, los logros, los beneficios del gremio.

Sé que en UAI hay Delegados, en la Universidad Kennedy, Palermo, Belgrano, UCES, UMSA, UMET, Cruz Roja. Las que más resistencia ponen son las confesionales, UCA, Austral, San Andrés. Hay una contradicción filosófica porque la Iglesia Católica habla de la justicia social y no permite la organización sindical.

## **Anexo 2. Entrevista a Federico Youtchak (30.03.20)**

Federico Youtchak (FY)

Florencia Nuñez (FN)

Federico nos envió su currículum para poder dar contexto a la entrevista y detallar su trayectoria profesional.

**FN: ¿Cómo es su experiencia sindical? ¿En qué año comenzó?**

FY: Mi experiencia como Delegado gremial en UMET comenzó en 2015, pero mi actividad como docente de la universidad se inició en 2013. La percepción que tengo sobre todo lo vivido es positiva, en esta definición se toma como variable principal el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la organización de la democracia de los trabajadores y la institucionalización de la comisión interna como interlocutora válida frente a la Universidad

**FN: ¿Cómo conoció SADOP?**

FY: Fui directamente a la sede a afiliarme, sin referencias, sin conocimientos previos. Estaba al tanto de que éste era el sindicato que agrupaba a los docentes de universidades privadas.

**FN: ¿Cuál fue la reacción de la Universidad Privada en la cual trabaja cuando les comunicó que se afiliaría a un sindicato?**

FY: No hubo ninguna reacción, ni positiva ni negativa.

**FN: ¿Tomaron algún tipo de represalia?**

FY: No, ninguna.

**FN: ¿Cuántos afiliados a SADOP o a algún otro sindicato hay en la entidad educativa en la que trabaja?**

FY: En estos momentos ronda en treinta afiliados.

**FN: ¿Desde cuánto tiempo hace que es Delegado?**

FY: Soy Delegado desde hace cinco años.

**FN: ¿Sabe qué opinión tienen los directivos de la Universidad acerca de que los profesores decidan agremiarse?**

FY: Hace poco que los Directivos cambiaron, pero supongo que deben tener una mirada, que desde la teoría es positiva, pero en la práctica les debe resultar molesto. Sin embargo, es una entidad que está muy cerca de SADOP y que realizan actividades en conjunto.

**FN: ¿Cómo es la trayectoria de SADOP en la Universidad en la que usted trabaja?**

FY: La presencia de SADOP es previa a nuestra llegada como Delegados. El vínculo entre UMET y SADOP está desde que la universidad se pensó como proyecto. Se han firmado acuerdos, se han organizado carreras y cursos de posgrado, etc.

**FN: ¿Las elecciones de Delegados se desarrollan dentro de la institución sin problemas?**

FY: Las elecciones de Delegados se desarrollan dentro de la institución sin problemas, nunca impugnaron nada, no interpusieron chicanas legales, no pusieron listas pro patronales, etc.

**FN: ¿Tuvo compañeros de trabajo que han sufrido discriminación gremial? En caso de que su respuesta sea afirmativa, ¿cómo han sido esos casos?**

Formalmente no hemos tenido ninguna queja. La actitud de la Universidad frente a SADOP y a los afiliados es impecable. Nunca han tomado ninguna represalia por el simple hecho de que un docente se afilie.

### **Anexo 3. Entrevista a Mónica Vallejos (3.04.20)**

Mónica Vallejos (MV)

Florencia Nuñez (FN)

Mónica nos envió su currículum para poder dar contexto a la entrevista y detallar su trayectoria profesional.

*\*Aclaración: En esta entrevista la Sra. Vallejos utiliza el término “personería jurídica” en lugar de “personería gremial”.*

**FN: ¿Cómo es su experiencia sindical? ¿En qué año comenzó?**

MV: Me agremié en el 2003 en la UAI ya que veía incumplimientos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

**FN: ¿Cómo conoció SADOP?**

MV: Junto a otros dos docentes buscamos el sindicato que nos correspondía, nos presentamos y terminamos afiliándonos.

**FN: ¿Cuál fue la reacción de la Universidad Privada en la cual trabaja cuando les comunicó que se afiliaría a un sindicato?**

MV: Mi primera afiliación fue en UAI, no tuvo ninguna repercusión negativa, ni la Universidad tomó ninguna represalia. Sin embargo, mi afiliación en UCES sí tuvo repercusiones. Allí nos organizamos con los docentes, se afiliaron 60 compañeros y fui electa Delegada junto a otra profesora.

**FN: ¿Tomaron algún tipo de represalia?**

MV: En el caso de UAI no hubo represalias, pero en UCES la institución despidió a una compañera que había trabajado fuertemente en el proceso de afiliación en masa. A mí, intentaron amedrentarme telefónicamente, durante dos semanas, pero no lo lograron.

**FN: ¿Cuántos afiliados a SADOP o a algún otro sindicato hay en la entidad educativa en la que trabaja?**

MV: En UCES, SADOP tiene aproximadamente 80 afiliados. El otro gremio es el de los no docentes. Aquí me parece importante decir que este sindicato es patronalista. Se sientan a hablar en el Consejo de Rectores de Universidades Privadas (CRUP) cosa que nuestro gremio (SADOP) no puede hacer. También intentaron crear un gremio para docentes y pretendieron competir en elecciones hasta que lo impedimos judicialmente por no tener personería jurídica.

**FN: ¿Desde cuánto tiempo hace que es Delegado?**

MV: Hace 11 años, desde el 2009.

**FN: ¿Sabe qué opinión tienen los directivos de la Universidad acerca de que los profesores decidan agremiarse?**

MV: Los directivos de la Universidad no tienen una opinión favorable sobre que los docentes se sindicalicen. No les gusta y tratan de evitarlo, pero se cuidan mucho de no cometer ninguna ilegalidad sobre los derechos de afiliación.

**FN: ¿Cómo es la trayectoria de SADOP en la Universidad en la que usted trabaja?  
¿Las elecciones de Delegados se desarrollan dentro de la institución sin problemas?**

MV: Las elecciones están aseguradas, se hacen en el espacio otorgado por la institución. Sin embargo, SADOP no ha podido más que tener una mesa de negociación intermitente. La UCES pertenece al grupo de Universidades que niega la personería jurídica, a pesar de los sucesivos fallos existentes a favor del sindicato, como en los casos de litigio legal contra la Universidad de Belgrano y la Universidad del Salvador. Esto y la inexistencia de una cámara con quién firmar un convenio colectivo son escollos difíciles de sortear. Por otro lado, pienso que, en el caso de los docentes universitarios, el sindicato no vuelca el mismo interés que en otros niveles. A pesar de que hay gente valiosa.

**FN: ¿Tuvo compañeros de trabajo que han sufrido discriminación gremial? En caso de que su respuesta sea afirmativa, ¿cómo han sido esos casos?**

Si bien no hemos tenido casos explícitos de desvinculación por discriminación, a veces, algunos docentes sufren discriminación en la asignación de comisiones por su condición de afiliados.

#### **Anexo 4. Entrevista a Adrián Birlis (7.04.20)**

Adrián Birlis (AB)

Florencia Nuñez (FN)

Adrián nos envió su currículum para poder dar contexto a la entrevista y detallar su trayectoria profesional.

**FN: ¿Cómo es su experiencia sindical? ¿En qué año comenzó?**

AB: Mi experiencia comienza en el año 2004 ya que llevo mucho tiempo como docente en entidades privadas. Podría decir que es altamente satisfactoria.

**FN: ¿Cómo conoció SADOP?**

AB: Conocí al SADOP cuando me desempeñaba como profesor en una Institución Terciaria por intermedio de la Secretaría Académica que convocó a los docentes a afiliarnos para regularizar nuestra situación laboral.

**FN: ¿Cuál fue la reacción de la Universidad Privada en la cual trabaja cuando les comunicó que se afiliaría a un sindicato? ¿Las elecciones de Delegados se desarrollan dentro de la institución sin problemas?**

AB: Yo ya tenía varios años de afiliado en otras dos instituciones terciarias cuando me presenté como candidato a las primeras elecciones de Delegado. La UB se opuso y quiso impugnar la elección aduciendo que yo no tenía el año de afiliado que se requiere como mínimo para ser candidato. En ese momento, y a pesar de que la justicia nos dio la razón, la Universidad no entregó los padrones docentes y las elecciones debieron realizarse en la calle.

**FN: ¿Tomaron algún tipo de represalia?**

AB: Sí, tomaron algunas represalias. Se despidieron a algunos profesores que se afiliaron y los indemnizaron por encima del valor que les correspondía evitando así que iniciaran acciones legales.

**FN: ¿Cuántos afiliados a SADOP o a algún otro sindicato hay en la entidad educativa en la que trabaja?**

AB: Actualmente hay 23 afiliados a SADOP.

**FN: ¿Desde cuánto tiempo hace que es Delegado?**

AB: Soy Delegado desde octubre de 2014.

**FN: ¿Sabe qué opinión tienen los directivos de la Universidad acerca de que los profesores decidan agremiarse?**

AB: No quieren que los profesores se agremien. Lo combaten constantemente.

**FN: ¿Cómo es la trayectoria de SADOP en la Universidad en la que usted trabaja?**

AB: Llevamos tres elecciones ya realizadas. Desde la 2ª elección la UB nos empezó a dar un aula. Hoy somos dos Delegados. En octubre de 2020 se llevará a cabo la cuarta elección. La trayectoria del sindicato ha sido marcado con varios logros, entre ellos: luego de un litigio ante el Ministerio de Trabajo la Universidad comenzó a pagar los feriados, consiguieron que se reubique o reasigne a los profesores de materias que se quedan sin alumnos; y que se instale una sala de profesores con refrigerios en todas las facultades. Entre las metas que aún nos proponemos conseguir son: el reclamo de 6 salarios y medio por materia cuatrimestral, y 13 en las anuales; la categorización universitaria real, a la vez que al igual que el resto de los docentes universitarios esperamos lograr el Convenio Colectivo de Trabajo.

## **Anexo 5. Entrevista a María Florencia Naudy (10.04.20)**

María Florencia Naudy (MFN)

Florencia Nuñez (FN)

*\*Aclaración: En esta entrevista la Sra. Naudy utiliza el término “personería jurídica” en lugar de “personería gremial”.*

**FN: A partir de la entrevista que me brindaste en el 2017 y de tu caso, mi trabajo desarrolla la situación gremial en las universidades privadas. Es por eso que quería preguntarte: ¿qué conquistas se han logrado en la USAL en estos años desde que fuiste elegida Delegada?**

MFN: Vayamos por partes: en el 2012 se hicieron las primeras elecciones de Delegados en la USAL, por obvias razones, la Universidad no nos dejó realizar el acto eleccionario dentro de la sede universitaria por lo que debimos realizarlas en la vereda. Lo mismo ocurrió en las elecciones del 2014.

Paralelamente, tuvimos una mesa de diálogo con las autoridades de la Universidad. En primer lugar, nuestro interlocutor era el Dr. Fernando Lucero Schmidt (Vicerrector económico de la USAL y Presidente de la Asociación Civil Universidad del Salvador). Era un diálogo que apuntaba a tratar de resolver temas como aumentos salariales, mejores condiciones laborales, becas a docentes que quisieran realizar posgrados, etc. En esa mesa siempre se nos dejaba en claro que no nos recibían en calidad de Delegados, porque la Universidad no reconocía al gremio SADOP como nuestro legítimo sindicato.

Sin embargo, logramos distintos acuerdos de palabra, fundamentalmente vinculados a aumentos salariales.

Un logro importante en estos años fue que muchos docentes de la USAL recurrían a nosotros planteando diferentes inquietudes y problemas como la reducción de horas de clase o de tutorías. Siempre, desde el cuerpo de Delegados trasladamos esas inquietudes a las autoridades de la USAL e invariablemente, pudimos resolver esos problemas con distintas estrategias como por ejemplo que se les mantuviera la carga horaria a los docentes con horas de investigación o de tutorías, en el caso de que se cerraran comisiones.

Otro logro fue que a partir del 2016 los salarios se pagaran conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo (el cuarto día hábil del mes) y no cuando a la universidad le pareciera, solía depositar los salarios entre el 16 y el 20 de cada mes.

También en ese año, logramos que las elecciones de Delegados fueran dentro de la facultad y que la urna ya no estuviese más en la vereda, lo que redundó en que más profesores concurrieran a votar y, también, logramos ampliar el cuerpo de Delegados de dos a cuatro. Hoy somos tres, porque uno de los Delegados renunció a la USAL.

Desde el año pasado, si mal no recuerdo, SADOP le ganó a la USAL el juicio por la personería jurídica. Si bien es un logro del sindicato, esto implica que, a partir de ese fallo, la Universidad debe reconocernos como Delegados, cosa que no hacía hasta ahora.

Con este tema de la cuarentena, no hemos podido tener más reuniones con nuestra interlocutora la Dra. Silvia Stefanini, Jefa de Personal de la USAL. Esto implica que este año va a ser un año de incertidumbre, como está pasando en todos los ámbitos.

#### **Anexo 6. Entrevista a Departamento de Recursos Humanos UMET (10.11.20)**

Departamento de Recursos Humanos (DRR.HH)

Florencia Nuñez (FN)

#### **FN: ¿Cómo fue el proceso de llegada de SADOP a la Universidad?**

DRR.HH: Te diría que el acercamiento fue mutuo y, sobre todo, consecuente con una serie de premisas que modelan la visión que nos planteamos como casa de estudios superiores. La UMET es la primera universidad en América Latina promovida por un Sindicato, el SUTERH. Al tiempo que nos llena de orgullo, se trata de un enorme desafío, ya que no sólo somos una universidad de índole sindical, sino que buscamos convertirnos en la Universidad de todas y todos los/las trabajadoras y trabajadores.

En ese marco, la universidad nace para dar respuesta a un interrogante que nos genera inquietud como parte de las direcciones sindicales de este país ¿Qué será del futuro del trabajo? Estamos atravesando la cuarta revolución industrial, un proceso de cambio del cual todos y todas somos parte. Es necesario un acuerdo social entre los sindicatos, los trabajadores y trabajadoras, el Estado y las empresas, que posibilite que este nuevo paradigma beneficie a todos y todas, generando mayor profesionalismo, mejores ingresos y promueva la rueda productiva del país.

A eso habría que sumarle nuestra preocupación por la precarización laboral en la educación superior de gestión privada, en el que se registran numerosos casos de incumplimiento de las normativas básicas de la Ley de Contrato de Trabajo. De modo que muchos docentes no se sienten trabajadores sino profesionales autónomos, cuando la realidad laboral es bien diferente.

Por todo ello, nuestro interlocutor natural era SADOP. De modo que, en 2013, nos sentamos a dialogar y el resultado fue el primer convenio colectivo de trabajo entre una universidad privada y un sindicato con personería gremial. La firma del convenio estuvo a cargo de Víctor Santa María, Presidente de la Fundación Octubre, entidad madre de la Universidad; el Rector de la UMET, Ignacio Hernaiz; Mario Almirón, Secretario General de SADOP; y Horacio Ghilini, Sec. de Relaciones Institucionales de SADOP.

**FN: ¿Cómo fue la experiencia de encontrarse con una representación sindical?**

DRR.HH: En primer lugar, es un encuentro entre compañeros y compañeras. Pero, más allá de eso, para nosotros fue grato encontrar una representación sindical a fin a nuestra visión, que pueden resumirse en ese cambio cultural estratégico, pensando en las transformaciones en curso y las que se vienen, tratando de estar a la vanguardia.

En esa apuesta al permanente debate en torno a los vínculos entre educación, trabajo y tecnología, tres pilares esenciales para cualquier desarrollo humano, SADOP encontró en la UMET un socio determinante. Nuestra casa de estudios fue pensada para facilitar el acceso de los afiliados a los sindicatos y sus familiares a la formación universitaria a través de un sistema de becas, que se financia con aportes gremiales. De modo que los afiliados de SADOP cuenta con la posibilidad de cursar estudios universitarios al igual que los 1300 que ya lo hacen y provienen de organizaciones hermanas, como la Uocra, Suteba, ATE Capital, el Sindicato de Luz y Fuerza, y la UTE, entre otras.

**FN: ¿Cómo se produjo el acercamiento de quienes querían ser Delegados?**

DRR.HH: Te diría que, por los cauces institucionales, con la salvedad de que se trata de una relación entre pares lo que conlleva a que el vínculo, no excepto de potenciales conflictos, suele estar trazado por la amistad, el afecto y la solidaridad. Además, desde la UMET, la organización sindical en el lugar de trabajo, a través de la figura del delegado de base, es considerada una de las mejores características del sindicalismo argentino. Algo que no

siempre ocurre en otros países. El movimiento sindical de Brasil, por ejemplo, reconocido por su amplitud y capacidad de influir socialmente, tiene poca presencia del sindicato en los lugares de trabajo

Tiene su estructura, su orgánica, y reclama ante las patronales como cualquier sindicato, pero si un trabajador tiene algún problema debe esperar a que termine su turno y trasladarse al local del sindicato a presentar su caso y luego esperar a que algún dirigente se comunique con la empresa para transmitir su queja. Sólo en algunas empresas grandes los trabajadores están organizados y tienen delegados de base y comisiones internas o de fábrica como las llaman ellos, como las grandes automotrices de San Pablo, como Ford o Mercedes Benz.

Similar fue el acercamiento al resto de emprendimientos culturales, educativos, solidarios y comunicacionales que forman parte del Grupo Octubre, que incluye desde Página 12, pasando por AM 750 hasta llegar a la señal de Noticias IP o el Centro Cultural Caras y Caretas. Y lo mismo acontecerá cuando tomemos control de nuestra última realización, Canal 9.

La sindicalización es un derecho consagrado constitucionalmente por el artículo 14 bis y distintos tratados internacionales. Es más, la UMET brega para que el derecho de todo trabajador a defender sus derechos no discrimine actividad alguna.

En este sentido, en 2013, el titular del SUTERH y presidente de la Fundación Octubre, Víctor Santa María, organizó el primer seminario de discusión en Latinoamérica sobre “condiciones laborales y sindicalización policial” en la Universidad. Pese a que es muy muy difícil abordar el tema de la agremiación en las fuerzas de seguridad, creemos que es hora de hacerlo.

### **FN: ¿Cómo lo tomaron las autoridades?**

DRR.HH: Para la UMET, la sindicalización no es sólo un derecho consagrado constitucionalmente por el artículo 14 bis y distintos tratados internacionales. El delegado representa una instancia de retroalimentación entre capital y trabajo. La patronales deben desembarazarse de ese estereotipo negativo que envuelve al delegado de base y entender que justamente por ser la expresión de la organización sindical en el lugar de trabajo es el que puede conocer en la práctica todos estos cambios a medida que se van produciendo. Muchas direcciones sindicales, aun las mejor intencionadas, no podrían enterarse ni comprender todas las novedades, que mencionamos al principio de la entrevista, si no fuera por la información que le suministran los delegados.

Al capital, y también al estado en algún punto, todavía le cuesta mucho comprender lo que significaba realmente este proceso. Los que hicieron la experiencia, los primeros que empezaron a conocer lo que realmente estaba ocurriendo, fueron los trabajadores, y con ellos los delegados. Ellos empezaron a tomar nota de todo lo que ocurría, a observar y reflexionar sobre las consecuencias que traía y sobre qué hacer al respecto.

### **Anexo 7. Entrevista a Guillermo Delaney (30.11.20)**

Guillermo Delaney (GD)

Florencia Nuñez (FN)

#### **FN: ¿Cómo fue el proceso de llegada de SADOP a la Universidad?**

GD: La entidad comenzó a aproximarse a una parcialidad del cuerpo docente mediante el activismo sindical de quienes hoy detentan la condición de delegados de personal.

#### **FN: ¿Cómo fue la experiencia de encontrarse con una representación sindical?**

GD: La Universidad a través de su participación en el Consejo de Rectores de Universidades Privadas (CRUP) ya contaba con la experiencia de gestionar relaciones laborales con la entidad sindical que representa al personal no docente. Ya contábamos con experiencia en materia de sindicatos a través de esta otra agrupación que nuclea al personal no docente. Por esto no fue “traumático” para la Universidad sentarse a negociar con un nuevo sindicato.

#### **FN: ¿Cómo se produjo el acercamiento de quienes querían ser Delegados?**

GD: El acercamiento fue ex post, ya que la Universidad no interviene en el proceso de selección de los delegados.

#### **FN: ¿Cómo lo tomaron las autoridades?**

GD: La Universidad como Institución y sus autoridades son respetuosas de la normativa legal vigente y del principio de libertad sindical.

**FN: ¿Cuál es la metodología de trabajo que tienen con el Sindicato? ¿Cómo se realizan los pactos y acuerdos?**

GD: La metodología de trabajo es la propia de toda organización. Se da a través de la intervención del área de Recursos Humanos y de un Asesor en materia de Relaciones Laborales con la realización de encuentros con cierta periodicidad, tanto formales como informales. Contando la entidad sindical con la habilitación de una cartelera sindical para mantener informados a sus representados de las cuestiones de su interés. La interlocución en materia de relaciones colectivas se materializa a través del CRUP.