

PODER LEGISLATIVO



PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO
ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR
REPUBLICA ARGENTINA

PARTICULARES

N° 004

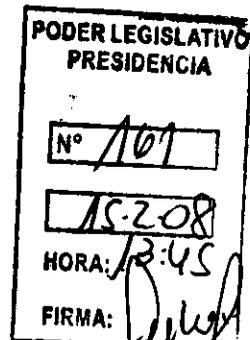
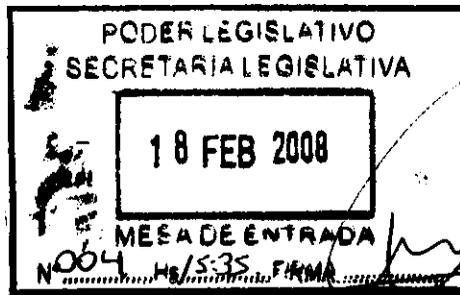
PERIODO LEGISLATIVO 2008

EXTRACTO DR. ALEJANDRO D. SABATINO APODERADO DE
HILANDERIA FUEGUINA S.A. NOTA REALIZANDO DESCAR
GO ANTE DENUNCIA PRESENTADA AL INADI (INSTITUTO
NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION, LA XENOFOBIA Y
EL RACISMO.)

Entró en la Sesión de: _____

Girado a Comisión N° _____

Orden del día N° _____



Buenos Aires, Febrero de 2008.

PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR REPÚBLICA ARGENTINA.

LEGISLATURA PROVINCIAL

Dr. CARLOS DOMINGO BASSANETTI
VICEGOBERNADOR Y PRESIDENTE DE LA LEGISLATURA PROVINCIAL

S / D

De mi mayor consideración:

I.-

Alejandro Di Sabatino, abogado, en mi carácter de apoderado de Hilandería Fuegoína S.A. empresa radicada en la provincia de Tierra del Fuego, con domicilio en Avda. Perito Moreno se presenta a Ud. con el fin de exponerle un caso que agravia derechos constitucionales; al empleo; y por sobre todo a la seguridad jurídica que debe imperar en toda sociedad de derecho.

Me remito a la exposición realizada en el descargo que ha efectuado la empresa, ante la infundada denuncia realizada al INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo), por integrantes de su Honorable Cuerpo Legislativo el Sr. Manuel Raimbault y la Sra. Elida Deheza

El Legisladores mencionados, juntamente con el Diputado Nacional Leonardo Gorbacz y el Senador Nacional José Carlos Martínez, han firmado una falsa denuncia, que tiende a ocultar la utilización política de un grupo de trabajadores, a los que les han ocasionado la pérdida de sus puestos de trabajo, un riesgo en su patrimonio y a la propia libertad personal.

El texto de la denuncia presentada, es idéntico al que presentaron con fecha 4 de enero del 2008 los Sres. Jorge Portel en representación de a CTA; y el Sr. Molina, en representación del sindicato en formación denominado Si O T e F. ante la SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS PROVINCIAL, lo que acredita la vinculación de este grupo.

Se adjuntan las denuncias y el descargo común a ambas autoridades, para que se tome debido conocimiento de una situación que viola flagrantemente básicos derechos constitucionales, atentando contra la seguridad jurídica el empleo e inversión.

II.-

Asimismo, aprovecho la oportunidad para manifestar, ya en nombre personal y no de Hilandería Fueguina, mi reflexión sobre la experiencia vivida en el caso que nos convoca.

La razón de esta manifestación no tiene carácter ni tinte político alguno, sino denunciar que, en el conflicto intersindical, de carácter político, que se generó en el establecimiento de Hilandería Fueguina S.A. y tomara estado público, se han llevado a cabo en esta provincia, acciones ilegítimas de parte de funcionarios, sindicalistas y hasta sentencias judiciales reñidas con el orden jurídico. Lo que acredita un grupo de importantes autoridades que actuaron en convivencia.

Con la convicción de defender los derechos, no permitir el atropello, para así tender a una sociedad de derecho en la que pretendo vivir, debí en defensa de los derechos de mi representada, enfrentar la nociva influencia que emanan de las autoridades y que lideraron, fomentaron y apoyaron los reclamos y métodos ilegítimos

En fin, se ha ocasionado ilegítimamente pérdidas económicas que afectaron a la empresa y al erario provincial.

Pero creo, que la pérdida mas importante lo ha sufrido nuestra sociedad, a través de la inseguridad jurídica que generaron las sentencias judiciales dictadas por los tres jueces intervinientes (Pensa; Rapossi y Gama de Soler).

Siempre he pregonado a los empresarios que deben abandonar posturas facilistas y tibias que le solucionan el problema puntual, pero socavan la sociedad de derecho y la propia inseguridad jurídica de la que luego se quejan.

Admito, como pluralista, el disenso, la justa confrontación y reivindicación de los derechos e intereses tanto del trabajador, del empresario, como la de cualquier habitante. No admito, la manipulación especulativa, artera, el engaño a trabajadores, los métodos ilegítimos, la presión e influencia ilegítima, en fin, el abuso de poder, quienquiera los lleve a cabo.

Soy consciente de la diferencia entre un idealista y un fundamentalista. El idealista es el que tiene por fin la defensa y persuasión de su convicción, pero la subordina a la ley y sus métodos son legítimos. Si hay una ley con la cual no está de acuerdo, su actitud no es violarla, sino arbitrar los medios legítimos para cambiarla. No utiliza su influencia o poder para torcer la ley, ni dar apoyo a actitudes ilegales. Mientras que el fundamentalista antepone su ideal e intereses a la ley, no repara en métodos ilegítimos, apelan al falso corporativismo, amenaza, miente, difama, usa su influencia para violentar el orden jurídico. Los cómplices útiles (por llamarlos finamente) son aquellos que, a sabiendas de su ilegitimad, se prestan a satisfacer lo injusto, cediendo ante las presiones del poder y traicionando el fin de su propia autoridad. Porque lo mas peligroso para cualquier sociedad es cuando un fundamentalista obtiene poder.

La ley no debe sentirse como una barrera, sino como un límite. Lo nocivo del fundamentalista, es que desquicia el estado de derecho, lo único

que logra es anarquía y un rotundo fracaso de sus probables buenos fines. Es una actitud que los organismos del estado deben execrar, ya que son altamente perjudiciales para la sociedad.

La experiencia vivida en este caso, hace mas fuerte el deseo de vivir en una sociedad de derecho, seria, donde no existan privilegiados sobre la ley, y que culturalmente

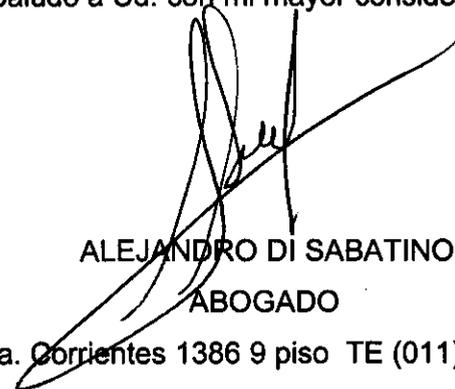
Tal vez se me juzgue como un soñador o utópico, pero mi denuncia la efectúo con nombre y apellido para no tornarla difusa, no lo es para buscar castigo de nadie, sino como invitación hacia una reflexión, en la cual me incluyo.

A través del descargo adjunto, comprobables todo fehacientemente, se podrá observar como se ataca una fuente de trabajo, a la sociedad de derecho, los derechos constitucionales, se genera inseguridad jurídica, se crea un estado confuso y desalienta tanto la inversión como el emprendimiento. Quedo a disposición de Uds. para sostener y demostrar personalmente lo aquí expresado.

SE ADJUNTAN:

- a) Denuncia efectuada ante la SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS DE LA PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO.
- b) Denuncia efectuada ante el I.N.A.D.I.
- c) Descargo y explicación de los hechos efectuado por la empresa.

Saludo a Ud. con mi mayor consideración.



ALEJANDRO DI SABATINO
ABOGADO
Avda. Corrientes 1386 9 piso TE (011) 4375-2104
adisabatino@disabatino.org

*Remítase a conocimiento
de los Bórgos Políticos. -
Presidencia, 15 de febrero de 2008*



Carlos D. BASSANETTI
Vicegobemador
Presidente del Poder Legislativo

**COPIA DENUNCIA de PORTEL Y MOLINA
ANTE SECRET. DERECHOS HUMANOS.
(IGUAL TEXTO A LA DENUNCIA
PRESENTADA ANTE I.N.A.D.1)**

**SE PRESENTAN
DENUNCIAS DISCRIMINACIÓN SINDICAL
SOLICITAN INTERVENCIÓN**



Al Sr. Secretario de
Derechos Humanos
Dn. Adrián Camerano
S. L. D.

De nuestra mayor consideración:

Jorge Alfredo Portel, Secretario General de la C.T.A. de Tierra del Fuego,
domiciliada en calle Marcos Zar y Alem de la ciudad de Ushuaia, José Molina,
Secretario General del S.O.Te.F., ante Ud. nos presentamos y respetuosamente
decimos:

I.-

Que, venimos por el presente a denunciar los actos y hechos
discriminatorios que en el presente escrito se señalan y, en su mérito, a solicitar
la intervención de la Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Tierra
del Fuego, a los efectos emita dictamen en el marco de las atribuciones
establecidas por la Ley Provincial N° 752 de Ministerios, para ser presentado ante
el Ministerio de Trabajo de la Provincia, previa calificación como actos
discriminatorios (cfme. Art. 1, ley 20.582), de los hechos denunciados.

Ello en razón de los argumentos que a continuación se exponen, la
documentación que se acompaña, sin perjuicio del pedido de vista de las
actuaciones que sean necesarias.

II.-

Que, a los efectos planteados, hemos de comenzar por realizar una somera
narrativa cronológica de los hechos que desencadenaron el conflicto suscitado en
la empresa Hilandería Fueguina de la ciudad de Ushuaia, Provincia de Tierra del
Fuego y los trabajadores de la misma.

A mediados del mes de agosto del año 2006, los trabajadores de la empresa
Hilandería Fueguina S.A.I y C. decidieron reunidos en asamblea la conformación de
una Entidad Sindical - El Sindicato de Obreros Textiles Fueguinos (SIOOTF) con
el objeto de proceder a la defensa de los intereses profesionales del sector.

En consecuencia con la finalidad de toda organización sindical, los
trabajadores reclamaron mediante una medida de acción sindical por las mejoras
de sus derechos y el cumplimiento de leyes del trabajo.-

Sin embargo, desde que los trabajadores nucleados en la nueva Entidad
Sindical asumieron la defensa activa de sus derechos, además de adoptar

han obstaculizado la participación del gremio al que voluntariamente se encuentran afiliados los trabajadores.

Es así que frente a las acciones sindicales desplegadas por los trabajadores de Hilandería Fuegoña a finales del mes de julio del corriente año, la empresa reaccionó procediendo al despido de siete (7) de los miembros integrantes de la Comisión Directiva del SiOTeF y de otros dieciséis (16) compañeros que voluntariamente se plegaron a las medidas lícitas de acción sindical llevadas adelante.-

Evidenciándose con ello, en forma clara, que el verdadero conflicto en la empresa es la discriminación, ante el objetivo evidente de intentar hacer desaparecer al sindicato de la escena empresaria.-

Conviene, en este estadio, recordar que la discriminación en el empleo, además de afectar en forma tajante el concepto de *empleo decente*, resulta una falta gravísima por imperio de la ley 25 512.-

Así el art. 4 inciso a) de la ley 25 212 -Pacto Federal del Trabajo, establece:

"ARTICULO 4º - Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves:

a) Las decisiones del empleador que impliquen **cualquier tipo de discriminación en el empleo** o la ocupación **por motivos de:** raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, **gremiales**, residencia o responsabilidades familiares".-

Asimismo, cabe tener presente que conforme lo ha expresado reiteradamente el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T., "La discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos" (Véase 331.er informe, caso núm. 2169, párrafo 635.) Y, en consideración a su importancia, desde antiguo se ha recomendado que "Ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas" ((Véanse Recopilación de 1996, párrafos 690 y 748 y, por ejemplo 300.º informe, caso núm. 1823, párrafo 440; 304.º informe, caso núm. 1819, párrafo 155; 306.º informe, caso núm. 1867, párrafo 67; 310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 364; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 226; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 316; 327.º informe, caso núm. 2098, párrafo 757; 331.er informe, caso núm. 2187, párrafo 441; 336.º informe, caso núm. 2380, párrafo 794 y 338.º informe, caso núm. 2200, párrafo

Como consecuencia de tales principios, la O.T. ha expresado, a través del Comité, que "Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohiban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo" (véanse: Recopilación de 1996, párrafo 696 y 748, por ejemplo 305.º informe, caso núm. 1872, párrafo 270; 309.º informe, caso núm. 1925, párrafo 116; 316.º informe, caso núm. 1972, párrafo 708; 320.º informe, caso núm. 1998, párrafo 254; 321.er informe, caso núm. 2053, párrafo 355; 327.º informe, caso núm. 2125, párrafo 778; 330.º informe, caso núm. 2203, párrafo 808; 331.er informe, caso núm. 2097, párrafo 277; 333.er informe, caso núm. 2229, párrafo 106 y 334.º informe, caso núm. 2239, párrafo 374.).-

Es así que ante tal menoscabamiento de sus derechos sindicales los trabajadores iniciaron las acciones judiciales correspondientes ante el **Juzgado de Primera Instancia del Trabajo**, Distrito Judicial Sur de la Provincia de Tierra del Fuego, en las causas "Molina Jose Manuel y otros c/ Hilandería Fueguina S.A.I y C. s/ Medida Cautelar Innovativa (expte. N° 4198)" y "Torres, Rómulo Rito c/Hilandería Fueguina S.A.I y C. s/ Medida Cautelar (expte. 4210)".

Allí se ha expresado que "... dada la concomitancia temporal de los despidos con el conflicto, los términos de las cartas documentos que se gloran a fs. 8/14 dejan entrever - reitero, dentro del provisorio encuadre - que la actitud extintora obedecería a una actitud persecutoria y discriminatoria por parte del Hilandería Fueguina hacia los accionantes, con motivo de sus opiniones y actividad desplegada en el ejercicio de sus actividades de carácter gremial..." (conf. sent. de fecha 08/06/07, in reu: "Molina Jose Manuel y otros c/Hilandería Fueguina S.A.I y C. s/ Medida cautelar innovativa, Expte. N° 4198) "...En efecto, dentro del restrictivo marco cognitivo de la medida cautelar, dado el acontecer fáctico denunciado, mediante indicios de especial gravedad, número y concordancia, resultó razonable presumir que los despidos han ocurrido en el contexto de un conflicto de naturaleza sindical, surgiendo probable la verosimilitud del derecho invocado en cuanto a tener por probable causa eficiente del despido la finalidad oculta de represalia por la actuación gremial de los actores, al estar a los términos de las cartas documentos agregadas a fs. 94/109 en las cuales el representante de la empresa demandada afirmó "... niego legitimidad alguna a la alegada medida de fuerza a la Ud. alude y que su actitud sea el legítimo ejercicio de un derecho constitucional y/o sindical..." (conf. Sent. de fecha 29/08/07 in reu: "Torres, Rómulo Rito y otros c/Hilandería Fueguina S.A.I y C. s/Medida Cautelar", expte. N° 4210)

Ahora bien pese al reconocimiento judicial de la **DISCRIMINACIÓN SINDICAL** y la **manda judicial de reinstalación provisoria de los veintitrés (23) trabajadores despedidos y el consecuente pago de los salarios caídos.**

los trabajadores afectados se encuentran a la fecha, sin retomar efectivamente sus labores habituales y lo que es peor sin percibir sus remuneraciones.-

Tal inédita situación obedece a la torpeza del propio Empleador, quien se ha valido de todo tipo de maniobras tendientes a evitar cumplir efectivamente la orden judicial impartida en el marco de los procesos cautelares incoados.-

Tales conductas fueron expuestas en el marco de las causas judiciales mencionadas, encontrándose las mismas en proceso de resolución.-

Sin embargo, merece particular atención los últimos acontecimientos puesto que la reinstalación ordenada por el Juez interviniente se encuentra siendo burlada a través de una maniobra burda, que genera un clima de violencia laboral inadmisible.

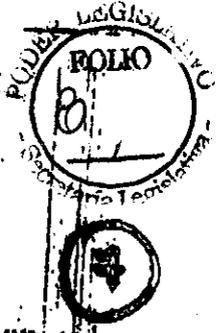
Es así que, a la fecha, la empresa resiste el cumplimiento de la orden judicial de reinstalación mediante el fomento de la violencia en sus instalaciones, al permitir que otros empleados y personas sin ninguna relación laboral en la empresa, se interpongan frente a los trabajadores despedidos, cada vez que intentan marcar su ingreso en cumplimiento de la orden judicial.

Tales hechos fueron puestos de manifiesto por los propios trabajadores en la causa judicial iniciada, aportándose como prueba una video cinta (en formato CD) en la cual puede observarse, claramente, al jefe de planta, el Sr. Melica, el día 14 de septiembre del corriente año a las 05:50 hs., al ingreso de los actores a la planta a fin de retomar sus habituales laborales, expresar: "aquí no ficha nadie" en clara referencia al no marcado de la tarjeta reloj de asistencia a sus puestos de trabajo por parte de los actores que en dicha fecha y horario debían ser reinstalados.-

Así también merece destacarse que la presencia de personas ajenas al establecimiento que impidieron que los mismos pudieran fichar o marcar sus tarjetas reloj de asistencia son comandadas por el Sr. Hugo Federrat quien se presentara en numerosos medios radiales, televisivos y prensa escrita como coordinador de la AOT.-

Cabe asimismo agregar que los autodenominados referentes de la AOT (que no fueron elegidos por los trabajadores de la fábrica) han promovido el inicio del conflicto por ante la Secretaría de Trabajo de la provincia el desalojo compulsivo de los huelguistas de la planta.-

Pero ello no es todo, desde el comienzo del conflicto, la Empresa contó con el servicio de policía adicional, quienes apersonados en la entrada del



establecimiento fabril en vigilancia del ingreso de los trabajadores han sido testigos presenciales de los sucesos acaecidos.-

Semejante situación resulta absolutamente violatoria de elementales criterios de clima laboral y dignidad; más a ello se le suma que los agentes policiales siguen haciendo adicionales, con lo que se da una curiosa paradoja: las fuerzas de seguridad supervisan, e instancias de la empresa, como en un clima de violencia ascendente, se burlan y resisten al mandato judicial. En vez de auxiliares de la justicia, se convierten en los supervisores y garantes de quienes la evaden.-

Se agrega también que la empresa, al no lograr tutelaje judicial del proceso de persecución y discriminación a que se halla abocada, radicó un **pedido de jury contra el Juez Laboral** perante el Consejo de la Magistratura de la provincia. Si bien dicha presentación fue desestimada in limine, determinó el apartamiento del Juez Natural de la causa y la intervención de Magistrado Subrogante, en lo que no constituye sino una inadmisibile maniobra de presión de los empresarios contra la independencia del Poder Judicial.-

Y además, siempre en tren de desviar el eje de la discusión (conflicto colectivo de trabajo), presentó **denuncia penal contra los huelguistas**, promoviendo la apertura de una investigación por la presunta comisión de delito de daño (art. 183 Cód. Pen.) causa que, atento no constituir sino otra maniobra de presión, la que ha sido desestimada.-

Frente a estos hechos, es que solicitamos su intervención, a los efectos establecidos.

Sin otro particular, saludamos a Ud. muy atte.-

AAA
DSE Molina

Jorge Fuentetaja
Sen. Gral.

COLIA DENUNCIA GORBACZ, RAIMBAULT, MARTINEZ,
DHEZA Y PORTEL ANTE INADI

(IGUAL TEXTO DE LA PRESENTADA ANTE SECRETARIA
DERECHOS HUMANOS)

La Sra. Presidenta del I.N.A.D.I.

Sra. María José LUBERTINO

L D

de nuestra mayor consideración:

Leonardo Gorbacz, Diputado Nacional de la Provincia de Tierra del Fuego,
domiciliado en Riobamba 25 Oficina 2032 de la Ciudad Autónoma de Buenos
Aires, Manuel Raimbault, abogado, legislador de la Provincia de Tierra del Fuego,
domiciliado en calle Quinquela Martín 1560 de la ciudad de Ushuaia; José Carlos
MARTINEZ, legislador de la Provincia de Tierra del Fuego, domiciliado en calle
Asturo Illia 1128 de la ciudad de Río Grande; Elida Dcheza, legisladora electa de
la Provincia de Tierra del Fuego, domiciliada en calle Monseñor Angelelli 344 de la
ciudad de Río Grande, Jorge Alfredo Portel, Secretario General de la C.T.A. de
Tierra del Fuego, domiciliada en calle Marcos Zar y Alem de la ciudad de Ushuaia,
ante Ud. nos presentamos y respetuosamente decimos:

I.-

Que, venimos por el presente a denunciar los actos y hechos
discriminatorios que en el presente escrito se señalan y, en su mérito, a solicitar
la intervención del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el
Racismo, a los efectos se presente en las causas "Molina Jose Manuel y otros c/
Hilandería Fueguina S.A.I. y C. s/ Medida Cautelar Innovativa (expte. N° 4198)" y
"Torres, Rómulo Rito c/ Hilandería Fueguina S.A.I. y C. s/ Medida Cautelar
(expte. 4210), en trámite por ante el Juzgado del Trabajo de la ciudad de Ushuaia
del Distrito Judicial Sur del Poder Judicial de Tierra del Fuego, brindando a dicho
tribunal asesoramiento calificado en relación al tema, previa calificación como
hechos discriminatorio (cfme. Art. 1, ley 23.592), de los hechos denunciados.

Ello en razón de los argumentos que a continuación se exponen, la
documentación que se acompaña, y sin perjuicio del pedido de vista de las
actuaciones que sean necesarias (cfme. Ley 24515).

II.-

Que, a los efectos planteados, hemos de comenzar por realizar una síntesis
narrativa cronológica de los hechos que desencadenaron el conflicto suscitado en
la empresa Hilandería Fueguina de la ciudad de Ushuaia, Provincia de Tierra del
Fuego y los trabajadores de la misma.

A mediados del mes de agosto del año 2006, los trabajadores de la empresa
Hilandería Fueguina S.A.I y C. deciden reunidos en asamblea la conformación de



Los trabajadores reclamaron mediante una medida de acción sindical por las mejoras de sus derechos y el cumplimiento de leyes del trabajo.-

Sin embargo, desde que los trabajadores nucleados en la nueva Entidad Sindical asumieran la defensa activa de sus derechos, además de adoptarse sanciones y represalias a los trabajadores por la participación en medidas lícitas y pacíficas de acción sindical, tanto la empresa como las autoridades públicas han obstaculizado la participación del gremio al que voluntariamente se encuentran afiliados los trabajadores.-

Es así que frente a las acciones sindicales desplegadas por los trabajadores de Hilandería Fucguina a finales del mes de julio del corriente año, la empresa reaccionó procediendo al despido de siete (7) de los miembros integrantes de la Comisión Directiva de SiOTel y de otros dieciséis (16) compañeros que voluntariamente se plegaron a las medidas lícitas de acción sindical llevadas adelante.

Evidenciándose con ello, en forma clara, que el verdadero conflicto en la empresa es la discriminación, ante el objetivo evidente de intentar hacer desaparecer al sindicato de la escena empresaria.-

Conviene, en este estadio, recordar que la discriminación en el empleo, además de afectar en forma tajante el concepto de *empleo decente*, resulta una falta gravísima por imperio de la ley 25.512.-

Así el art. 4 inciso a) de la ley 25.512 - Pacto Federal del Trabajo -, establece:

ARTICULO 4° — *Infracciones muy graves:*

son infracciones muy graves:

*Las decisiones del empleador que impliquen **cualquier tipo de discriminación en el empleo** o la ocupación **por motivos** de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, **gremiales**, residencia o responsabilidades familiares".-*

Asimismo, cabe tener presente que conforme lo ha expresado reiteradamente el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T., "La discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos" (Véase 331 informe, caso núm. 2169, párrafo 639.) Y, en consideración a su importancia, desde antiguo se ha recomendado que "Ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical



310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 364; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 226; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 316; 327.º informe, caso núm. 2098, párrafo 757; 331.er informe, caso núm. 2187, párrafo 44; 336.º informe, caso núm. 2380, párrafo 794 e 338.º informe, caso núm. 2200, párrafo 6.).

Como consecuencia de tales principios, la O.I.T. ha expresado, a través del Comité, que "Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen los los actos de discriminación en relación con el empleo" (Véanse Recopilación 1996, párrafo 696 y 748, por ejemplo 305.º informe, caso núm. 1874, párrafo 30; 309.º informe, caso núm. 1925, párrafo 116; 316.º informe, caso núm. 1972, párrafo 708; 320.º informe, caso núm. 1998, párrafo 254; 321.er informe, caso núm. 2055, párrafo 355; 327.º informe, caso núm. 2125, párrafo 778; 330.º informe, caso núm. 2203, párrafo 808; 331.er informe, caso núm. 2097, párrafo 7; 333.er informe, caso núm. 2229, párrafo 108 y 334.º informe, caso núm. 19, párrafo 394.).

Es así que ante tal avasallamiento de sus derechos sindicales los trabajadores iniciaron las acciones judiciales correspondientes ante el Juzgado de Primera Instancia del Treble, Distrito Judicial Sur de la Provincia Tierra del Fuego, en las causas "Aolma Jose Manuel y otros c/ Hilandería Fuego S.A.I. y C. s/ Medida Cautelar innovativa (expte. N° 4198)" y "Torres, Arnulfo Rio c/Hilandería Fuego S.A.I. y C. s/ Medida Cautelar (expte. 4210)".

Allí se ha expresado que "... dada la concomitancia temporal de los hechos con el conflicto, los términos de las cartas documentos que se glosen a fs. 4 dejun entrever -prefero, dentro de provisorio encuadre- que la desobediencia obedece a una actitud persecutoria y discriminatoria por parte del Hilandería Fuego hacia los accionantes, con motivo de sus acciones y actividad desplegada en el ejercicio de sus actividades de carácter gremial..." (conf. sent. de fecha 08/06/9/07, in rem: "Molina, José Arnulfo y otros c/Hilandería Fuego S.A.I. y C. s/ Medida cautelar innovativa, expte. N° 4198) "... En efecto, dentro del restrictivo marco cognitivo de la medida cautelar, dado el acortado espacio fáctico de la medida, mediante indicios de deslealtad, número y concordancia, resultó razonable presumir que los despidos ocurridos en el contexto de un conflicto de naturaleza sindical, surgido cuando la verosimilitud del derecho invocada en cuanto a tener por probable una eficiente del despido la finalidad busca de represalia por la actuación sindical de los actores, al estar a los términos de las cartas documentos que se glosen a fs. 94/109 en las cuales el representante de la empresa demandada afirma



Weguin S.A.I. y C. s/Medida Cautelar", expte. N° 4210)

Ahora bien pese al reconocimiento judicial de la **DISCRIMINACIÓN SINDICAL** y la **manda judicial de reinstalación provisoria de los veintitrés (23) trabajadores despedidos y el consecuente pago de los salarios caídos**, los **trabajadores afectados se concentran a la fecha, sin retomar efectivamente sus labores habituales y lo que es peor sin percibir sus remuneraciones.-**

Tal inédita situación obedece a la **lozudez del propio Empleador, quien se vale de todo tipo de maniobras tendientes a evitar cumplir efectivamente la orden judicial impartida en el marco de los procesos cautelares incoados.-**

Tales conductas fueron expuestas en el marco de las causas judiciales mencionadas, encontrándose las mismas en proceso de resolución.-

Sin embargo, merece particular atención los últimos acontecimientos puesto que la **reinstalación ordenada por el Juez interviniente se encuentra siendo burlada a través de una maniobra burda, que genera un clima de violencia laboral inadmisible.**

Es así que, a la fecha, la empresa resiste el cumplimiento de la orden judicial de reinstalación mediante el **fomento de la violencia en sus instalaciones, al permitir que otros empleados y personas sin ninguna vinculación laboral en la empresa, se interpongan frente a los trabajadores despedidos, cada vez que intentan marcar su ingreso en cumplimiento de la orden judicial.**

Tales hechos fueron puestos de manifiesto por los propios trabajadores en la causa judicial iniciada, aportándose como prueba **una video cinta (en formato VHS)** en la cual puede observarse, claramente, al **jefe de planta, el Sr. Mollica, el día 14 de septiembre del corriente año a las 05:50 hs., al ingreso de los actores a la planta a fin de retomar sus habituales labores, expresar: "aquí no se ha instalado" en clara referencia al no marcado de la tarjeta reloj de asistencia a sus puestos de trabajo por parte de los actores que en dicha fecha y horario debían ser reinstalados.-**

Así también merece destacarse que la presencia de personas ajenas al establecimiento que impidieron que los mismos pudieran fichar o marcar sus tarjetas reloj de asistencia son **comandadas por el Sr. Hugo Federrat quien se presentara en numerosos medios radiales, televisivos y prensa escrita como Coordinador de la AOT.**

del conflicto por ante la Secretaría de Trabajo de la provincia el **compulsivo de los huelguistas de la planta.**

Pero ello no es todo, desde el comienzo del conflicto, la Empresa contó con el servicio de policía adicional, quienes apersonados en la entrada del establecimiento fabril en vigilancia del ingreso de los trabajadores han sido testigos presenciales de los sucesos acaecidos.-

Semejante situación resulta absolutamente violatoria de elementales criterios de clima laboral y dignidad; más a ello se le suma que los agentes policiales siguen haciendo adicionales, como lo que se da una curiosa paradoja: las fuerzas de seguridad supervisan, a instancias de la empresa, como en un clima de violencia ascendente, se burlan y resisten al mandato judicial. En vez de auxiliares de la justicia, se convierten en los supervisores y garantes de quienes la evaden.-

Se agrega también que la empresa, al no lograr tutelaje judicial del proceso de persecución y discriminación a que se halla abocada, radicó un **pedido de jury contra el Juez Laboral** por ante el Consejo de la Magistratura de la provincia. Si bien dicha presentación fue desestimada in limine, determinó el apartamiento del Juez Natural de la causa y la intervención de Magistrada Subrogante, en lo que no constituye sino una inadmisibile maniobra de presión de los empresarios contra la independencia del Poder Judicial.-

promoviendo la apertura de una investigación por la presunta comisión de delito de daño (art. 183 Cód. Pen.) causa que, atento no constituir sino otra maniobra de presión, se halla en estado de ser sobrepasada.-

Frente a estos hechos, es que solicitamos su intervención, a los efectos establecidos.

Sin otro particular, saludamos a Ud. muy atte.-

Handwritten signatures and notes:
- "H. P. Le don..."
- "Martinez"
- "F. J. ..."
- "Samuel ..."
- "5"

- Que en tiempo y forma venimos a responder la denuncia efectuada, solicitando se rechace la misma por falsa, maliciosa y antijurídica.

Los denunciantes denuncian los falsos hechos que han repetido incansablemente imputando a esta empresa que el despido de los 23 trabajadores efectuados entre julio y agosto del 2007, emanan de una actitud discriminatoria y de persecución sindical, siguiendo la estrategia que Goebbels implementó como ministro de propaganda de Hitler, cuando decía que una mentira muy repetida, se volvía una verdad, inclusive para su propio autor.

A través de esta presentación quedará demostrada – una vez mas- lo vacío y abstracto de los hechos denunciados y la falacia de los mistacs, que tratan -en definitiva - de encubrir una maniobra política de parte de los denunciantes- hoy fracasada.

III. ANTECEDENTES DE LA INTERVENCION DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN DE LA LEY 23.592.

El presente caso ha sido planteado por los denunciantes y legisladores provinciales ante la Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Tierra del Fuego.

Se hace saber esta circunstancia, en conocimiento de los denunciantes y ocultada por ellos, para evitar escándalos jurídicos ante la superposición de dos autoridades en el tratamiento el mismo caso.

IV.- CITA Y CRITICA DE LOS ARGUMENTOS ESGRIMIDOS.

COINCIDENCIAS:

- a) que la discriminación, ya sea en el empleo o en otro orden es inaceptable jurídica y socialmente.
- b) Que todo acto discriminatorio o que coarte los derechos constitucionales debe ser perseguido por las autoridades judiciales y administrativas, imponiendo por sobre quien corresponda la LEY.
- c) Que existe coincidencia que la discriminación antisindical violenta derechos constitucionales, de tratados internacionales y connota un actuar ilegítimo reñido con las leyes nacionales e internacionales.
- d) Se coincide plenamente con lo expresado por la OIT, en el sentido que nadie puede ser despedido u objeto de medidas persecutorias en el empleo cuya causa sea la afiliación sindical o la realización de actividades sindicales **LEGÍTIMAS**. Se remite a la cita efectuada por los denunciantes de la Recopilación del Comité Libertad Sindical de 1996.

SE NIEGA:

a) Esta empresa siempre cumplió las leyes laborales y jamás dio motivo a reclamo fundado alguno. Es cierto que en el 2006 un grupo de trabajadores entre los que se encontraba el Sr. Molina efectuó reclamos por normas laborales, pero los mismos han quedado acreditado en el expediente administrativo que fueron infundados y planteados con grave ignorancia del derecho. Obsérvese que los denunciantes no citan ningún derecho reivindicado. Ver expediente SS N° 1321/07 U; 714/07; Es mas la propia autoridad administrativa a instancia de los denunciantes efectuó una inspección integral de la cual no ha surgido ninguna irregularidad.

b) Que se hallan adoptado sanciones y represalias a los trabajadores por la participación en medidas licitas y pacificas de acción sindical. Obsérvese que los denunciantes no describen ningún hecho o acto concreto que fundamente su afirmación.

c) Afirman que frente a las acciones sindicales desplegadas por los trabajadores a finales de julio 2007, la empresa reaccionó procediendo al despido de siete de los miembros de la Comisión Directiva del SiOTeF. y de otros 16 trabajadores que se plegaron a las medidas licitas de acción sindical. Nada mas falso, y su falsedad queda develada cuando se trate en este descargo cada uno de los casos particulares.

e) Como consecuencia se niega enfáticamente que los despidos reconozcan sus causas en actitud discriminatoria o violatoria de la libertad sindical.

f) Que nada enerva a lo dicho la bochornosa sentencia dictada por el Juez Pensa denunciado por la empresa – en ejercicio de sus derechos- ante el Consejo de la Magistratura, por notoria ignorancia en el derecho en los términos de la ley 525. Ante esta realidad dicho Juez se excuso de seguir en las causas.

g) Jamás se incumplió o burló orden judicial alguna, muy por el contrario. Esta empresa apeló la medida cautelar dictada por el Juez Pensa, y permitió el ingreso de los 23 trabajadores tal como manda la cautelar. Así expresamente lo expuso en la audiencia cuya acta consta en el expediente judicial en poder de esa autoridad. Lo que sucedió es que cuando los 23 despedidos quisieron ingresar los trabajadores que revistaban servicios en el establecimiento, apoyados por la AOT (Asociación Obrera Textil) no los dejaron entrar. Existen adjuntadas en el expediente judicial por la propia actora las exposiciones policiales a través de las cuales los 23 despedidos denunciaban que la empresa los dejaba ingresar y quienes se lo impidieron fueron los trabajadores.

- h) Como pueden pretender los denunciante que la empresa impida actuar a sus trabajadores y a los representantes del gremio con personería gremial (AOT). ¿A caso pretenden que la empresa se inmiscuya en un enfrentamiento intersindical? Sin duda es falso que la empresa haya fomentado que la AOT y los trabajadores defiendan su lugar y sus puestos de trabajo. Afirmar esto es infantiloides. Ni la AOT ni los trabajadores son incapaces que necesitan que alguien fomente la defensa de sus derechos y fuente de ingresos. Cabe destacar además que esta afirmación es otra más sin fundamentos físicos.
- i) En relación a la participación de las fuerzas policiales, ante los disturbios y amenazas propias de matones de parte de los denunciante, las mismas concurrieron para conservar el orden, preservar la integridad de las personas y bienes de la empresa. No olvidemos que al momento de ser despedidos los siete trabajadores que sabotearon la producción de la empresa a través de daños intencionales, los denunciante, conjuntamente con gente ajena a la empresa, impidieron por la fuerza y a través de amenazas el ingreso a los trabajadores que deseaban trabajar. Existen las denuncias en la camisería local 43 denuncias que ofrezco como prueba.
- j) No se hizo una denuncia penal contra huelguistas, no existe tal delito, hubiera sido rechazada in limine y no se hubiera ordenado indagatoria alguna. Se denunció el daño que intencionalmente produjeron los siete despedidos, daño que se probó en el proceso penal.

V.-TRATO SINDICAL DE LA EMPRESA

Respetuosa de la libertad sindical la empresa no obstaculizo a los trabajadores que decidieron conformar el SiOTeF: Conciente de la contienda entre sindicatos – el SiOTeF por un lado y el sindicato con personería gremial por el otro AOT- adecuó su actuar estrictamente a lo que dispone la ley 23551.

Así atendió todas las audiencias pedidas por Molina y otros trabajadores, aun cuando no se citaba a la AOT por no sentirse estos representados por el sindicato con personería gremial, dando las explicaciones que le requerían en cada caso. A los cuestionamientos que nos hicieron desde la AOT a nuestra conducta de asistir a las audiencias aunque no estuviera la AOT, le respondimos que no impediríamos una legítima contienda de un sindicato en formación por ganar la personería jurídica. Eso si no admitiríamos que en esa contienda por ganar poder se violenten los derechos que le asiste a la empresa.

A cada audiencia en la que concurríamos cuando los trabajadores alegaban la representación del SiOTeF nos oponíamos a ello, no por limitar la libertad sindical de

nadie, sino por la simple adecuación a la ley 23551 y los dispuesto en su titulo VII, Art. 23 y siguientes.

O sea, hasta que el SiOTeF no tuviera la personería jurídica (Art. 23 de la L 23551) esta empresa no podía reconocerle la misma so pena de incurrir en práctica desleal (Art. 53 de L 23551). Llega a tal la ignorancia de los denunciantes que pretendían obtener el reconocimiento de la empresa cuando no es esta quien tiene esa facultad. Pretendieron que tomáramos parte en la disputa a favor de ellos, cosa a la que no nos prestamos. Tratamos de mantenernos distantes y sin intervención de la disputa intersindical. Esto surge de la vista del extenso expediente administrativo SS TT Ushuaia N° 1321/06 Y 714/07 que se ofrece como prueba, considerándola sustancial para evaluar el comportamiento respetuoso de la empresa hacia la ley 23551 y 23592. De estos surge que la empresa dio repuesta acabada a cada reclamo, que jamás declino la vía administrativa y se presto siempre al dialogo, pidiera la audiencia quien la pidiera. Surge asimismo el trato ilegítimo que la empresa recibió de parte de la Secretaria de Trabajo y de la CTA:

VI.- LOS DESPIDOS Y SUS CAUSAS

1) CIRCUNSTANCIAS PREVIAS

El 22 de mayo 2007 arribamos con la A.O.T.R.A (Asociación Obrera Textil Republica Argentina) a un acuerdo salarial que significó un incremento promedio de \$ 1000, lo que tuvo muy buena recepción de parte de los trabajadores y fue homologado por la Secretaria de Trabajo.

Esto desorbitó a este llamado sindicato (Si.O.Te.F), por el mérito que los trabajadores dieron a la A.O.T. R A.

ASAMBLEA NO AUTORIZADA: Con la finalidad de provocar un conflicto este grupo de 23 trabajadores decidió el 20 de julio 2007 súbitamente y en horario de trabajo hacer una asamblea. Al comunicárseles que la asamblea a la que convocaban no era posible, por encontrarse en horario de producción y no ser avisada previamente, el representante Sr. Molina desafiadamente respondió al gerente que la haría igual. La asamblea se hizo, con concurrencia solo de este grupo, el resto de trabajadores (mas de 30) siguió en sus puestos. Al exhortarle el gerente que retomen sus puestos y reflexionen Molina irrespetuosamente lo echó del lugar. Ante esta ilegítima e irrespetuosa actitud, la empresa envió telegramas de apercibimiento y aplicó una suspensión de un día a Molina por su falta de respeto.

HUELGA DE BRAZOS CAIDOS. Pese a lo prudente de las sanciones este grupo de trabajadores concurrieron a la empresa pero absteniéndose de trabajar. La empresa se limitó a constatar esta situación a través de actas notariales, que constataron: a) la actitud de no trabajar, b) la intimación de la empresa a hacerlo, c) el no acatamiento de retomar

tareas, d) el requerimiento de la empresa de que ante la negativa a trabajar desalojen el establecimiento, y e) la negativa a desalojar. (Actas notariales fecha 25/07/07 hora 14.00; fecha 25/07/07 hora 22.00; todas de la escribana Marina Ivanec titular del registro notarial numero once, y que se hallan agregadas a los expedientes judiciales que tramitan ante la justicia laboral).

Consiente que lo que se pretendía era maximizar un conflicto la empresa no tomo medida alguna y siguió trabajando con los restantes trabajadores, más personal administrativo y supervisores.

La empresa mantuvo su decisión exhortando a los trabajadores que depongan su actitud cosa que luego hicieron no sancionando la empresa a los mismos con el fin de mantener la paz interna y accionar prudentemente.

Es así que el día 25 de Julio de 2007 desde las 21.00 horas hasta el día 27 de Julio de 2007. a las 14.00 hs. se laboró normalmente.

Todos los detalles con mas los elementos que prueban fehacientemente lo dicho se encuentran agregados en los expedientes Molina Jose y otros c/ Hilandería Fueguina S.A. s/ Medida Cautelar y TORRES Rito y otros c/ Hilandería Fueguina S.A. s/ Medida Cautelar, ambos en el Juzgado laboral de Ushuaia, los que se ofrecen como prueba ad efectum videndi et probando.

2) LOS 7 DESPEDIDOS POR DAÑO INTENCIONAL:

EL HECHO:

Viernes 27 de julio 2007: Siendo las 15 hs se realiza por parte del personal una asamblea que contó con la autorización previa de la empresa. (* esta se celebro luego de la que Molina realizo sin autorización el 20/7 cuando comenzó el conflicto- esto de muestra que con acuerdo, la empresa otorga lugar para hacer asambleas) En ésta un grupo de trabajadores encabezado por Molina propuso un paro (sin causa, pues obsérvese que no había reclamo que lo justificara- fue un paro por un paro mismo, con fines políticos, y por tal no convenció a la mayoría de los trabajadores). Ante este fracaso decidió junto a otros operarios cortar los hilos de las maquinas texturizadas,- en producción- para imponer por la fuerza el paro. (Violando la libre expresión y libertad de decisión de la mayoría de sus compañeros) Así siendo las 16 hs aproximadamente los Sres. Molina José, Vega Diego, Dorado Roberto, Moreno Leandro y Ledesma Raul, salieron del comedor ingresaron en la planta y procedieron a cortar los hilos de las maquinas texturizadas, haciéndolo delante de todos los otros trabajadores. (A través de esta acción impusieron su voluntad

para evitar que se siga trabajando, pero no como acción sindical sino a través de un acto dañoso). La acción sindical fue la de proponer y promover la huelga, fracasada esta, el acto dañoso de parte de los perdidosos para imponer su criterio, ya no es un acto sindical, sino un acto fascista y si genera un daño a terceros es un delito)

Al día siguiente y en presencia de personal policial que se hallaba presente por la denuncia del daño efectuada por la empresa, otros dos operarios Juan Gómez y Eduardo Alamo, procedieron a cortar los hilos de las maquinas restantes que se hallaban en producción, delante de los trabajadores y de la policía científica quien constató el hecho.

Este hecho produjo: que las maquinas siguieran trabajando en vacío con el riesgo de su rotura hasta que se desconectaron; la pérdida de la producción en proceso y la pérdida de casi un día que llevó el re- enhebramiento.

ANALISIS:

- Para calificar un despido es preciso identificar la causa real del mismo. A través del análisis de la causa del despido nos lleva a su calificación. En el caso de análisis la causa es el corte intencional de los hilos que llevaron a cabo los actores para paralizar la producción fabril. Individualizada la causa, deviene evaluar su gravedad o no, es decir si la misma razonablemente puede justificar el despido. La uniforme jurisprudencia en la materia nos lleva a considerar que la causa es de tal gravedad que es razonable y justificado que el empleador disponga el despido de quienes así obraron por considerar su conducta injuriosa. Esta evaluación la hizo la propia Jueza (Dra. Rapossi) en la sentencia del proceso laboral, que consideró, al tener por acreditado el hecho alegado como causa (corte intencional de hilos) razonable que la empresa se oponga a la pretensión de reingreso de los actores. Es mas sostuvo que devenía inconveniente forzar a la empleadora a que los reingrese... Esto excluye claramente la acusación de los actores de que la causa del despido es un acto discriminatorio y violatorio de los derechos sindicales.
- El acto del corte se halla probado judicialmente según sentencia decretada en el proceso penal que se acompaña, y se remarca la parte pertinente.
- El hecho además surge reconocido de la propia defensa que hacen los imputados en la causa penal y cuyos párrafos se remarcan y comentan. Son tan audaces que intentan alegar que el corte de hilos es un acto legítimo sindical, en clara oposición al ART 8 INC 1; d del PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS SOCIALES Y

CULTURALES aprobado por ley 23313 del 17 abril de 1986. Este articulo expresamente dice: Los estados se comprometen a garantizar: el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país

Su audacia se convierte en un acto burlesco a la justicia, al alegar que cortaron para evitar daños a la empresa!!!! O que toda huelga ocasiona un daño, tratando de confundir las consecuencias de una huelga con un daño intencional.

3) LOS 16 DESPEDIDOS POR ABANDONO DE TRABAJO

a) CARTA EMPRESA (30-07-07): Los actores- ex trabajadores de esta empresa - prestaron sus servicios efectivamente hasta el día 27 de julio 2007. Ante la negativa a prestar tareas se les requirió la prestación por carta documento de fecha 30/07/07 cuyo texto es el siguiente: ***“Ante negativa injustificada a realizar tareas habituales con grave daño para la producción lo intimamos a que en el plazo de 24 hs., retome sus actividades en forma normal, bajo apercibimiento de considerar su in-conducta injuria grave y despedirlo con causa, sin perjuicio de que de acatar esta intimación se le apliquen las sanciones correspondientes como consecuencia de sus reiterados incumplimientos de ordenes impartidas por la superioridad”.***

b) CARTA TRABAJADORES (31-07-07): Los actores para encubrir su voluntad de no retomar tareas- que luego quedara al descubierto- enviaron su TLC de fecha 31/07/07, cuyo texto es el siguiente: ***“ Que en atención a que el día 28 y 29 de julio de 2007, personal policial a vuestra orden me impidió el ingreso al establecimiento fabril en el turno de 22 a 6 horas es que intimo para que al plazo de cuarenta y ocho (48) horas de recibida la presente aclare mi situación laboral”***

Cabe aclarar que en esos días un grupo de trabajadores con gente ajena a la empresa a través de medios violentos e intimidatorios les impidió entrar a trabajar a los empleados- mas de 40 trabajadores hicieron denuncia policial de esta situación. Jamás fuerzas policiales les impidieron el ingreso.

c) CARTA EMPRESA (02-08-07): Superados en forma inmediata los inconvenientes se les hizo saber a los actores y se les reitera la intimación a través de carta documento de fecha 02/08/07, cuyo texto es el siguiente: ***“En respuesta a su TLC de fecha 31/07/07, negamos negativa de trabajo. Ponemos en su conocimiento que las causas que impidieron su ingreso a trabajar han desaparecido. Actualmente la actividad de la empresa ha retomado su ritmo***

normal, ingresando los trabajadores que se han presentado. Informámosle esta circunstancia con el fin de que UD., pueda exteriorizar su voluntad de continuar trabajando y posibilitar el devengamiento de su salario. Es por ello que le requerimos que de estar dispuesto a trabajar lo haga inmediatamente, ya que debemos cubrir a la brevedad los puestos vacantes. De tener alguna imposibilidad para concurrir a trabajar, pedímosle nos lo haga saber por esta vía con el fin de considerarla y colaborar con UD. Sin más saludámosle atte."

D) CARTA TRABAJADORES (03-08-07): Sorprendentemente los actores exteriorizaron su voluntad de no retomar tareas, a través de TLC de fecha 03/08/07, cuyo texto es el siguiente: "**Rechazo la intimación realizada de reanudación de tareas en forma normal, por improcedente, falaz y maliciosa, resulta arbitraria e ilegítima la intimación cursada, por cuanto la medida adoptada constituye el legítimo ejercicio de una prerrogativa que la Constitución Nacional reconoce a toda Asociación Sindical y a cada trabajador, para la defensa de los intereses profesionales del sector. Asimismo no puede dejarse de hacer notar que en claro alarde de una actitud a todas luces temeraria pretende UD., desconocer la más elemental prerrogativa sindical.**"

E) CARTA EMPRESA (06-08-07): Ante la situación planteada, la empresa procede a enviar nueva carta documento con fecha 06/08/07, cuyo texto se transcribe a continuación: "**Rechazo falso, improcedente, absurdo e incomprensible su impreciso TLC de fecha 03/08/07, como última oportunidad intímole 48 horas retome tareas, contrario acusaré abandono de trabajo, despediré su culpa. Reflexione y consulte ya que la posición adoptada deviene ilegal.**"

Esta paternal intimación es desechada por los actores que, mientras la totalidad del resto de trabajadores laboran normalmente, ratifican su voluntad de no retomar las tareas intimadas bajo apercibimiento de despido, a través de su TLC de fecha 07/08/07 en donde se nos comunica lo siguiente:

F) CARTA TRABAJADORES (10-08-07) : "**En atención a su carta documento informando que han desaparecido las causales que impidieron el ingreso a trabajar a efectos de exteriorizar la voluntad de continuar trabajando RECHAZO la misma por improcedente, falaz y maliciosa. Las medidas de acción directa decretadas por el SiOtef y la CTA no han sido levantadas por dichas entidades sindicales, encontrándose el suscripto haciendo uso del legítimo derecho de plegarse a dichas medidas. Asimismo es dable hacer notar que la intimación cursada resulta arbitraria e intimidatorio por cuanto la**

medida adoptada constituye el legítimo ejercicio de una prerrogativa que la Constitución Nacional reconoce a toda Asociación Sindical y a cada trabajador para la defensa de los intereses profesionales del sector, evidenciando con su accionar una manifiesta mala fe al pretender Ud., desconocer la más elemental prerrogativa sindical, negando con ello la existencia del conflicto colectivo vigente”

G) CARTA EMPRESA (13-08-07) : Pese a nuestra voluntad de que los trabajadores reflexionen sobre los hechos que estaban llevando a cabo, no queda alternativa a esta parte de contratar otros trabajadores- la mayoría de estos se hallaban trabajando en otras empresas y optaron por Hilandería Fuzguina con la expectativa cierta de su continuidad- y decide por ende el despido de los actores por abandono de trabajo, decisión comunicada verbalmente a alguno de ellos y ratificada por carta documento de fecha 13/08/07 cuyo texto se transcribe a continuación: ***“Rechazo por falsa, improcedente e ilegítima su misma de fecha 07/08/07. Niego legitimidad a la alegada medida de fuerza a la que Ud., alude y que su actitud sea un legítimo ejercicio de un derecho Constitucional y/c sindical. Ante su terminante posición, ratificamos lo comunicado verbalmente, que sus reiteradas y continuas inasistencias injustificadas desde el 2 del corriente mes, pese a nuestras reiteradas intimaciones para que retome tareas las que fueron rechazadas con argumentos ilegales e incomprensibles, habiendo transcurrido en exceso el tiempo otorgado y ante la necesidad de proseguir con nuestra tarea productiva con los nuevos empleados contratados en su reemplazo considerámosle despedido por su exclusiva culpa al haber incurrido en abandono de trabajo. Liquidación final y certificado de trabajo art. 80 LCT a su disposición, dentro de los plazos de ley”***

- Cabe hacer notar que toda la correspondencia citada es similar e igual para todos los 16 actores

ANALISIS:

A) **EL ABANDONO COMO CAUSAL DE DESPIDO:** Como se observará surge diáfano que la causal de despido fue el abandono de trabajo reiterada y pacientemente intimada por la empleadora. El acto que da lugar a la causal de despido: negativa a retomar tareas, queda probado por el simple intercambio telegráfico.

B) FALTA DE FUNDAMENTO LEGAL EN LA NEGATIVA A RETOMAR

TAREAS: como queda acreditado del simple intercambio cablegrafió, el actuar de los trabajadores o solo es contrario a derecho, sino incoherente y contradictorio:

Veamos, los actores los días 28 y 29 de julio se hallaban dispuestos a trabajar, pero cuando se los intima el 2 de agosto responden el 3 que trabajar es ilegítima pues se han adoptado una medida que constituye un legítimo derecho constitucional ¿???

Ahora preguntémosnos: ¿cual es la medida tomada? No la precisan. Jamás ninguna entidad comunico medida sindical alguna a la empresa.

Aun deduciendo que la medida es una huelga, cual es el acto de la patronal acaecido entre el 30 de julio y el 3 de agosto que provoca la huelga? Esto es si el 28 y 29 de julio fueron a trabajar, cual es la causa que cambió esa actitud por la de huelga que declaran el 3 de agosto? No olvidemos que el despido de los siete trabajadores por la causa del daño ya se había materializado al 28 de julio.

Cabe destacar que el resto de la planta seguía y siguió trabajando normalmente hasta la actualidad.

¿Si hoy quieren trabajar ceso la causa de huelga?

La huelga por la huelga en si no existe, debe existir una causa que la determine y debe requerirse previamente la intervención de la autoridad laboral (Ley 14786).

Además, carecería de todo fundamento una huelga por el despido de los trabajadores que ocasionaron el daño, ya que antes existen varias vías, entre ellas la de recurrir a la intervención de la autoridad laboral.

En realidad no existía causa legal alguna para ninguna acción judicial, lo que hicieron los que condujeron a los trabajadores (CTA y legisladores como Raimbolt) fue tratar de usar la figura sindical para fines políticos, por eso no pueden justificar acción sindical alguna ni endilgar al empleador violación de derecho alguno que motive una acción sindical.

Ahora, si reconocemos, consternadamente para nuestra sociedad, el poder político que estos personeros tienen, y los escasos anticuerpos defensivos del sistema que llamamos democracia, para contrarrestar estas actitudes patológicas propias de épocas dictatoriales y despóticas, donde se soslaya la ley, se utiliza la Justicia para violarla, y lo único que importa es la voluntad y capricho de quien tiene el poder. REALMENTE VERGONZOSO.

C) PERSECUCION SINDICAL O DISCRIMINACION; Obviamente no hay elemento ni presunción alguna que pueda inducir que la causal de despido obedeció a un acto de persecución sindical o de discriminación. Queda acreditado esto con las reiteraciones y exhortaciones que efectuara la empresa a los trabajadores. Si un empleador busca el despido no reitera tantas veces las intimaciones, despide solo luego de la primera.

¿Además eran todos sindicalistas? Obviamente no, había algunos que conformaron el sindicato sin personería y otros ajenos a las autoridades del mismo.

Ninguno de los trabajadores se hallaba comprendido en el fuero sindical del Art. 48 de la Ley 23.551 y jamás esta empresa había dado trato de tal a ninguno de ellos.

VII.- ESTADO ACTUAL DEL CONFLICTO

Actualmente existe una sentencia interlocutoria dictada por la Jueza Dra. Rapossi, que revocó y sustituyó la sentencia dictada por el Juez Pensa, por un recurso de reposición que interpusiera esta parte. La sentencia vigente de la Dra. Rapossi dispuso una medida cautelar donde dispone: por un plazo de 45 días (plazo que se halla extinguido a la fecha) reanudar los contratos de trabajo sin obligación de la empleadora a reinstalar a los trabajadores y pagar los sueldos desde que fueron despedidos.

Esta sentencia se halla apelada por la condena al pago de salarios, y pendiente de pronunciamiento por el superior.

Hoy la empresa en virtud de esa sentencia no tiene obligación alguna de reinstalar a los trabajadores y sus contratos se hallan extinguidos definitivamente.

VIII.- ORGANISMO QUE SE HALLAN TRATANDO

ESTE ASUNTO.

1) SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS DE TIERRA DEL FUEGO.

Aquí se presentó una denuncia copia textual de la presentada ante ese Instituto, pero sus denunciantes son: la CTA representada por Jorge Portel y Jose Molina que alega la representación del SiOTeF. Expediente 004/08

2) MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACION :

En este la AOT y los trabajadores actuales de Hilandería Fuegoína S.A. solicitaron al Ministerio de Trabajo de la Nación como autoridad de aplicación de la ley 23551 (Art. 55 y 56) que defina si el actuar de la empresa estuvo tipificado en el Art. 53 Inc. e y g) de la ley 23551.

3) PODER JUDICIAL DE TIERRA DEL FUEGO

A través de los expedientes citados.

IX.- PRUEBA: se ofrecen los siguientes medios de

prueba:

SE ADJUNTA:

- Se acompaña jurisprudencia y comentario del Dr. Rodríguez Manchini.

INFORMATIVA:

- A) A la Subsecretaría de Trabajo de Ushuaia para que remita ad effectum videndi et probando los expedientes 1321/06; 714/07 y todo otro expediente relacionado con este conflicto-
- B) Al Juzgado de Trabajo de Ushuaia para que remita ad effectum videndi et probando los expedientes MOLINA JOSE Y OTROS Y TORRES RITO Y OTROS, ambos contra HILANDERIA FUEGUINA S.A. s/ MEDIDA CAUTELAR
- C) Al Juzgado de Instrucción de Segunda Nominación del Distrito Judicial Sur. Para que remita ad effectum videndi et probando el expediente caratulado: "MOLINA JOSE, DORADO ROBERTO, MORENO LEANDRO, VEGA DIEGO, LEDESMA RAUL Y OTROS S/ DAÑOS. DTE. MOLLICA DANIEL OSVALDO " (Expte. 21.085).
Esta causa deviene esencial para el adecuado análisis del caso ya que en ella se han producido las pruebas que determinaron que el Juez en sentencia tuviera por probado el corte de los hilos alegado como causa de despido por la empresa.
- D) A la Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Tierra del Fuego. para que remita ad effectum videndi et probandi el expediente donde se ha denunciado por discriminación a la empresa HILANDERIA FUEGUINA S.A.
- E) A la comisaría de la Ciudad de Ushuaia para que remita fotocopia autenticada de la denuncia que hicieran los trabajadores de Hilandería Fueguina S.A. durante el mes de julio, y meses subsiguientes del año 2007.

En caso de ser imposible la remisión se deberá remitir fotocopia certificada de las piezas requeridas.

DOCUMENTAL:

- A) Se adjunta fotocopia poder y fotocopia denuncia ante la Secretaría de Derechos Humanos.

X.- Urgencia de la resolución;

El Sr. Molina apoyado por los denunciados firmantes y como se expusiera ante esa Institución en nuestra nota de fecha 21 de noviembre 2007, se halla difundiendo en los medios que ese Instituto ya tiene opinión formada de que los despidos son discriminatorios por violar las garantías del derecho sindical. Esto además lo difunde entre los demás despedidos con el fin de crear expectativas, evitar y obstaculizar todo tipo de transacción a la que ser avoco el actual Ministro de Trabajo provincial.

En la última audiencia el Sr. Molina manifestó públicamente que los había llamado el Ministro Coordinador provincial Dr. Aramburu y le había manifestado que el INADI dictaría una resolución en el término de 20 días condenando a la empresa por discriminación en los derechos sindicales.

Sin duda esta parte no da crédito a lo manifestado por Molina, pero si persuade a los trabajadores y lo difunde públicamente. Esto como se observara causa un daño que hace necesaria una rápida definición.

SE PRESENTA COPIA DEL PRESENTE ESCRITO PIDIENDO SU INTERVENCION A:

LA SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS DE LA NACION.

A LA GOBERNADORA PROVINCIAL.

AL MINISTRO DE TRABAJO PROVINCIAL.

A LA LEGISLATURA PROVINCIAL.

A LA UNION INDUSTRIAL FUEGUINA

A LA COMISION DEL AREA ADUANERA ESPECIAL DE TIERRA DEL FUEGO.

AL MINISTRO DE ECONOMIA PROVINCIAL.

AL MINISTRO COORDINADOR PROVINCIAL.

AL MINISTRO DE JUSTICIA DE LA NACION.

AL MINISTRO DE ECONOMIA DE LA NACION.

AL MINISTRO DE TRABAJO DE LA NACION.

A LA UNION INDUSTRIAL ARGENTINA.

A LA JEFATURA DE GABINETE DE LA NACION.

A LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

A LA HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION.

A LA HONORABLE CAMARA DE SENADORES DE LA NACION.

XI.-PETITORIO

- 1) Se tenga pro presentado parte y por constituido el domicilio legal.
- 2) Se tenga por ofrecida la prueba
- 3) Oportunamente se rechace la denuncia declarando que en el presente caso no ha existido violación a la Ley 23.592.-

POR SER JUSTICIA



UOEA
7000 - 50 44 C.A.M.
7000 - 50 169 C.B.A.