

Hernán Doval

Del terror laboral

Sistema de coacción,
clientelismo y vulneración de derechos
humanos en el empleo público local.
El caso de la Municipalidad de Avellaneda
(2014-2016)



DEL TERROR LABORAL

Hernán Doval

DEL TERROR LABORAL

**Sistema de coacción, clientelismo y vulneración
de derechos humanos en el empleo público local:
el caso de la Municipalidad de Avellaneda en la
provincia de Buenos Aires 2014-2016**



Doval, Hernán

Del terror laboral / Hernán Doval. - 1a ed . - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Punto de Encuentro, 2017.

176 p. ; 20 x 14 cm. - (Lectura crítica / Angelini, Cristina Laura; 2)

ISBN 978-987-1567-91-1

1. Empleo Público. 2. Derecho Laboral. 3. Sindicalismo. I. Título.
CDD 331.2

© Punto de Encuentro 2017

Av. de Mayo 1110

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina

(54-11) 4382-1630

www.puntoed.com.ar

Corrección de estilo: María Luisa Gómez Sierra

Diseño interior: Cutral ediciones | Victoria Ramírez

Diseño de cubierta: Cristina Angelini

ISBN 978-987-1567-91-1

Este libro se terminó de imprimir en los Talleres Gráficos G&G, Udaondo 2642, Lanús Oeste, provincia de Buenos Aires, en el mes de mayo de 2017.

Queda hecho el depósito que establece la ley 11.723.

Libro de edición argentina.

No se permite la reproducción total o parcial, el almacenamiento, el alquiler, transmisión o la transformación de este libro, en cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico o mecánico, mediante fotocopias, digitalización u otros métodos, sin el permiso previo y escrito de la editorial.

...Uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, cuando uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse...

...Cuando un superior en la jerarquía aplasta con su poder a sus subordinados, la agresión es más evidente. Con mucha frecuencia, un “jefecillo” se revaloriza de esta manera. Para compensar la fragilidad de su identidad, necesita dominar, y lo hace tanto más fácilmente dado que sus subordinados, temiendo el despido, no tienen otra elección que la de padecer su dominio...

MARIE-FRANCE HIRIGOYEN

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS ARGUMENTALES

En el presente trabajo se exponen las situaciones de violencia laboral e institucional, como el acoso moral y el *mobbing* (término inglés con que se resume el acoso laboral), o las prácticas antisindicales en la Municipalidad de Avellaneda durante los años 2014, 2015 y 2016, intentando encadenar cada uno de estos conceptos a fin de demostrar con datos concretos que no pueden ser catalogados como acciones aisladas ni conductas acentuadas, sino que se trató de establecer un sistema organizado para instalar el miedo por medio de todos estos mecanismos de violencia institucional y laboral, a los que se sumaron acciones planificadas sobre la estructura de la representación sindical con el fin de debilitarla, con una clara finalidad política: el control y la dominación social sobre la planta de empleados y el clientelismo político sobre ella.

Para tratar de alcanzar tales fines se analizará, en primer lugar, la manera, puntualizando cada una de las variables con que se preparó el terreno con el fin de poner en marcha el sistema. Y en segundo lugar, los mecanismos utilizados para implementar su funcionamiento. Esto nos dará la posibilidad de esbozar nuevas categorías tendientes a definir globalmente el proceso descripto. Se acompañará cada una de las variables en cuestión con su correspondiente plataforma documental.

2. CONSTRUCCIÓN DEL ESCENARIO

Las variables a analizarse a continuación tienen, como se podrá observar, una minuciosa construcción previa a la implementación del sistema. Representan las bases necesarias para que los mecanismos de implementación funcionen con éxito. En el momento de su desarrollo fueron interpretadas como agresiones a la representación sindical o situaciones aisladas entre sí, propias de la estructuración de las relaciones laborales en el Municipio.

2.1. Debilitamiento de la organización sindical

Es indispensable aclarar, antes que nada, cómo es el sistema organizativo de servicios y prestaciones de la organización sindical. Por un lado, existe la Obra social de carácter sindical (OSP-MA-Obra Social del Personal Municipal de Avellaneda), que recibe aportes y contribuciones de Ley y que brinda las prestaciones de salud completas (PMO-Programa Médico Obligatorio) en principio, aunque en este caso en particular, brinda servicios por encima del mismo PMO. Por otro lado, el Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda (STMA) que, además de ejercer la administración de la Obra social, ejerce la representación bajo la Personería gremial N.º 681 expedida por el Ministerio de Trabajo de la Nación en el año 1964. Este último percibe, mediante la Municipalidad de Avellaneda, en su calidad de agente de retención impuesto por la

Ley 23.551, el aporte de los trabajadores, llamado “cuota sindical”. Por medio del mismo empleador, mediante código de descuento, recibe el pago de los servicios y prestaciones que ofrece a sus afiliados, como Turismo (incluido el hotel propio en Cosquín), Recreación, Servicios de sepelio y otros. También el Sindicato posee Jardín maternal, Jardín de infantes, Escuela primaria y Centro de Formación Profesional.

Y por último está la Mutual de Trabajadores Municipales de Avellaneda (MUTRAMA), fundada por el propio STMA, que representa el sistema solidario de ayuda mutua que, a través de otro código de descuento, cobra la cuota mutua y los servicios que ofrece tales como: la farmacia a los afiliados de la Obra social, uso del hotel propio en Mar del Plata (Turismo), salones de fiesta propios, préstamos, compra de alimentos, electrodomésticos, muebles, indumentaria y productos en general. Todo en cuotas y mediante el mecanismo de descuento de los haberes.

2.1.1.- Evasión de aportes sindicales y de la Obra social

En este marco, lo primero que intentará el Ejecutivo Municipal es socavar el sustento económico de la organización sindical. Para ello comenzará una oculta tarea de evasión paulatina de aportes tanto al Sindicato como a la Obra social. Ésta consiste en la no inclusión para el pago de aportes y contribuciones, los haberes por bonificaciones y horas extras¹, en el caso de la Obra social, y como liquidaciones inexactas, siempre a la baja, de los aportes sindicales². Esta maniobra fue advertida por los integrantes de la Comisión Directiva del Sindicato, y después de recolectar todas las

¹ Ver Anexo Documental 6.1.

² Ver Anexo Documental 6.2.

pruebas de la evasión, se hizo el reclamo judicial correspondiente. Como resultado de esto, tanto el Sindicato como la Obra social recibieron fallos judiciales favorables por sumas millonarias. Los fallos son apelados sistemáticamente por el Municipio y son ratificados en cada instancia judicial y seguramente deberán ser abonados por la Municipalidad cuando se agoten esas instancias de apelación.

2.1.2. Quita de códigos de descuento

En paralelo a la evasión, desde el Ejecutivo Municipal se pone la lupa sobre los códigos de descuento de haberes mediante los cuales los trabajadores afiliados, con su consentimiento, abonan los servicios prestados por el STMA y la MUTRAMA. Los códigos de descuento permiten la retención directa desde el recibo de haberes, lo que facilita la continuidad de los servicios sociales a favor del trabajador municipal.

El primer intento de desfinanciamiento inmediato por quita del código de descuento se realizó sobre la MUTRAMA. Con fecha 1º de junio de 2014, llega a la Mutual una carta documento firmada por el Intendente³, que expresaba: “Por la presente comunico a Uds. que, a partir del 1º de Agosto del corriente, y previa derogación del Decreto N.º 2884/88, se procederá a dejar sin efecto el código de descuento por medio del cual este Municipio debita, de las remuneraciones que perciben los trabajadores municipales afiliados a vuestra mutual, la cuota asociativa correspondiente”.

El Decreto N° 2884/88 había otorgado dos códigos de descuento a la Mutual el 16 de agosto de 1988, uno para el cobro de la cuota mutual y otro para el cobro de servicios y prestaciones. Durante 26

³ Ver Anexo Documental 6.3.

años y de manera ininterrumpida, la Mutual había construido su sistema de ayuda mutual con los códigos de descuento sin la existencia de alguna observación o denuncia administrativa siquiera sobre su funcionamiento. La quita de estos códigos implicaba para la Mutual, de un día para el otro, el desfinanciamiento absoluto. No iba a poder hacer frente al pago del mantenimiento de sus inmuebles ni de sus compromisos, no iba a poder pagar las remuneraciones al personal, y le cortaba la cadena de servicios a los trabajadores, fundamentalmente la provisión de medicamentos con el descuento de Ley y la posibilidad del pago en cuotas y la entrega de medicamentos de alto costo (VIH-oncológicos) de acuerdo con el convenio con la Obra social.

Después de los cruces correspondientes de cartas documento, y dos meses sin código de descuento, cubriendo los gastos con el pago solidario de los asociados en la sede mutual, MUTRAMA presentó un amparo judicial que, después de ser sorteado para su designación, fue recibido en el Juzgado Federal de Quilmes, el cual hizo lugar a una medida cautelar poniendo el énfasis en los servicios de salud alterados⁴. No contento con esto, el Departamento Ejecutivo trató de modificar el fallo apelando la medida, la que fue ratificada el 1º de septiembre de 2015 por la Cámara de Apelación en lo Contencioso Administrativo de La Plata, que dejó firme la medida cautelar hasta tanto se resuelva la cuestión de fondo⁵.

También se realizó, casi en simultáneo, la quita del código de descuento que el Sindicato tenía a través de la Obra social. Con fecha 27 de abril de 2015, el Intendente firmaba el Decreto 1416, que de manera inmediata comunicaba con carta documento. El de-

⁴ Ver Anexo Documental 6.4.

⁵ Ver Anexo Documental 6.5.

creto, en su artículo 1º, rezaba: “DÉJASE sin efecto, a partir del 1º de Mayo de 2015, la retención de los importes mensuales en los haberes de los agentes municipales, que corresponden a cada uno de los servicios no obligatorios que presta la Obra Social del Personal Municipal de Avellaneda (OSPMA) a sus afiliados”⁶. Con el antecedente judicial marcado por el caso de la Mutual, el tema transitó prácticamente el mismo camino de amparo y medida cautelar, obteniendo los mismos resultados. Y es que si bien este último decreto se firmó un mes antes, fue la Mutual la primera que acudió a la instancia judicial.

2.1.3. Fracaso y replanteo

Al tener que corregir los métodos de evasión de aportes y contribuciones de Obra social y aportes sindicales, y al tener presente que tarde o temprano los juicios iniciados por esas causas, que la Municipalidad apela de manera permanente ante los fallos en contra en cada una de las instancias judiciales, deberán ser abonados. Al tener que efectuar la devolución de los códigos de descuento por las resoluciones judiciales al respecto, y al observar que los objetivos de debilitamiento de las estructuras de representación de los trabajadores no habían alcanzado el éxito esperado, el Ejecutivo Municipal realizó un replanteo en su estrategia para la obtención de los fines que se había propuesto. Ya para principios de 2015 puso en marcha los dispositivos necesarios con el fin de construir el escenario que le permita implementar un sistema mucho más complejo y elaborado que la simple evasión de aportes y el fracasado intento de quita de los códigos de descuento.

⁶ Ver Anexo Documental 6.6.

2.2. La sanción de la Ley 14.656 de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires

Para noviembre de 2014, otro escollo amenazaba al Ejecutivo Municipal de Avellaneda en su intención de debilitar la estructura de representación de los trabajadores: se sancionaba la Ley 14.656 en la Legislatura provincial.

La nueva ley tendría un plazo de casi seis meses para entrar en vigencia, con lo cual se mostraba como un problema a futuro. Esta ley establecía de manera obligatoria la estabilidad en el empleo, el derecho al salario mínimo vital y móvil, y la Negociación Colectiva Paritaria por comuna para establecer las relaciones laborales entre las municipalidades y sus trabajadores. Contaba con un Régimen Supletorio del Empleo Municipal que entraba en vigencia de no existir un Convenio Colectivo de Trabajo surgido de la mesa paritaria. La negociación colectiva era paritaria, esto implicaba una mesa de negociación conformada en partes iguales por el empleador y la representación de los trabajadores, con cinco miembros cada uno. El cambio era sustantivo. De la lógica unilateral del estatuto, las relaciones laborales en los municipios pasaban a manejarse por la lógica bilateral (y, por ende, más democrática) de la contractualidad del Convenio Colectivo de Trabajo.

Esto implicaba, en el caso de Avellaneda, que el Ejecutivo Municipal iba a tener que sentarse a una mesa de negociación paritaria de igual a igual a discutir todo lo inherente a la relación laboral con el Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda (STMA). Algo a lo cual el Intendente municipal no estaba dispuesto.

2.3. Cooptación y persecución de dirigentes sindicales

El Departamento Ejecutivo ya había comenzado su intento de cooptar dirigentes del Sindicato. Puso su foco en secretarios y miembros de la Comisión Directiva que no habían estado del todo conformes con el lugar que les había tocado en las últimas elecciones realizadas en el gremio. También en algunos ex dirigentes del Sindicato que habían dejado su cargo debido al trasvasamiento generacional que se había realizado en la entidad gremial. En principio, este grupo de trabajadores sindicalizados formarían una agrupación para disputar la conducción del gremio en las próximas elecciones⁷. Hasta ahí, todo dentro de las reglas democráticas de la entidad. Pero las últimas elecciones habían sido realizadas muy recientemente y faltaban cuatro años para que se eligieran nuevas autoridades del Sindicato a través del voto directo de los afiliados.

A la par de esto, se ejercía una persecución sobre los dirigentes del Sindicato que no estaban dispuestos a ser cooptados por el Departamento Ejecutivo, que no estaban dispuestos a ser cooptados por “el patrón”. Muchas de estas persecuciones fueron presentadas y ganadas en la Justicia por el Sindicato bajo el amparo de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales⁸. También le quitaron las bonificaciones al histórico dirigente Miguel Gadea, herido de bala en una represión en 2005 cuando el Sindicato reclamaba aumento de sueldo, mientras guardaba cama con carpeta médica en su casa a causa de la enfermedad terminal oncológica que se lo terminaría

⁷ Ver Anexo Documental 6.7

⁸ Ver Anexo Documental 6.8.

llevando⁹. Otros, como el paradójico caso de los trabajadores que integraban la Juventud de Trabajadores Municipales de Avellaneda (el espacio juvenil del Sindicato) y que a su vez eran miembros del Consejo Directivo de la Mutual de Trabajadores Municipales de Avellaneda (MUTRAMA) y subsecretarios del gremio que directamente fueron cesanteados. Cuando el Sindicato reclamó el amparo sobre ellos derivado de la Ley 23.551, fueron reincorporados bajo un sistema fraudulento de transitoriedad, y un mes después algunos, y otros en los meses posteriores, fueron cesanteados nuevamente¹⁰.

2.4. Fragmentación de la representación: los sindicatos del patrón

A los pocos meses y casi en simultáneo con el intento de quita de códigos de descuento realizado por la Municipalidad, el Intendente otorgó dos nuevos códigos de descuento a dos nuevas entidades en la ciudad.

Por un lado, aquel grupo de dirigentes descontentos dentro del Sindicato renunciaron a su cargo y a su afiliación al Sindicato y en simultáneo crearon, con la asistencia financiera, administrativa y operativa del Municipio, un nuevo sindicato: UMA (Unión de Municipales de Avellaneda). En menos de un mes contaba con acta de fundación y nómina de autoridades provisoria y subsidio de la Municipalidad para el alquiler de su sede¹¹. Pero aquí se suscitó un inconveniente producto del apuro. Se le otorgó el código de descuento a UMA y a algunos trabajadores se les retuvieron los

⁹ Ver Anexo Documental 6.9.

¹⁰ Ver Anexo Documental 6.10.

¹¹ Ver Anexo Documental 6.11.

aportes bajo este concepto en el recibo de sueldo¹². Pero cuando necesitaron ajustar la nueva entidad a requerimientos del Ministerio de Trabajo para intentar inscribirla, debieron cambiar el nombre a SUMA (Sindicato Único de Municipales de Avellaneda) y otorgar un nuevo código de descuento. Algunos trabajadores reclaman saber, desde entonces, qué fue de sus aportes a UMA y si ésta constituía una entidad legalmente conformada para el manejo del dinero y el otorgamiento del código de descuento. Los trabajadores tramitan un juicio por estafa.

El otro beneficiario del código de descuento, contra las previsiones de la Ley 23.551, fue la entidad sindical de los trabajadores del Estado Provincial UPCN (Unión del Personal Civil de la Nación). Esta entidad, al no contar con trabajadores municipales en la ciudad para ejercer la representatividad, fue llevada adelante por funcionarios municipales de la Planta política (a cargo de áreas dentro de la Dirección de Hábitat Social) monitoreados por sus autoridades seccionales, que no eran trabajadores municipales sino provinciales. Con el código de descuento, el Intendente les otorgó dos oficinas dentro del Municipio (una en el Palacio Municipal y otra en la Dirección de Higiene Urbana)¹³.

El primer mecanismo que intentaba implementar el Ejecutivo Municipal estaba a la vista. Les quitaba los códigos de descuento a las organizaciones que ejercían la representatividad y en simultáneo se los otorgaba a las nuevas entidades. Una estaría en dificultades, cuando no imposibilitada, para mantener las afiliaciones, y las otras dos tendrían el campo libre para trabajar sobre esa situación. Pero los códigos de descuento de haberes habían tenido que ser

¹² Ver Anexo Documental 6.12.

¹³ Ver Anexo Documental 6.13.

devueltos por vía judicial y las nuevas entidades no tenían suerte con las afiliaciones que buscaban.

2.5. Identificación y seguimiento de trabajadores en redes sociales

También empezó a circular el rumor de que en la secretaría privada del Intendente se había montado un dispositivo que realizaba la identificación y seguimiento de los trabajadores en las redes sociales, fundamentalmente en Facebook. Trabajadores que ejercían funciones en oficinas aledañas empezaban a expresar su preocupación por la elaboración de carpetas de informes de las capturas de pantallas de redes sociales impresas y destacadas con resaltador en las frases y comentarios observados. En un primer momento, la situación pareció inverosímil, pero el correr del tiempo y la persecución montada posteriormente, en la cual se utilizó la información obtenida del seguimiento en las redes de manera concreta, ratificaron la existencia de tal dispositivo.

2.6. Los planes de vivienda para trabajadores municipales

En años anteriores a toda esta situación de conflicto [fines de 2012], la Mutual de Trabajadores Municipales de Avellaneda (MUTRAMA) había conveniado con la Municipalidad y el Gobierno nacional la implementación de un plan de viviendas para trabajadores municipales. La problemática habitacional había sido identificada por los dirigentes de la Mutual (que a su vez eran dirigentes del Sindicato) como una de las falencias más graves que existía sobre la población de trabajadores municipales. Así, casi 1000 trabajadores se inscribieron y realizaron un censo habitacional en la sede de la Mutual. Toda esta información fue girada posteriormente a la Dirección de Hábitat de la Municipalidad con el fin de realizar un ordenamiento de prioridades sobre las mismas. Y si bien el proyecto conveniado nunca se llevó adelante, la Municipalidad entregó, junto a las autoridades de la Mutual, casi 200 viviendas provenientes de los planes de Vivienda Social que se implementaban en el Municipio con fondos girados desde el Gobierno nacional.

Este dato deberá ser tenido en cuenta en dos direcciones para analizar posteriormente la implementación del sistema que trataremos de graficar. Por un lado, la construcción en el imaginario colectivo de los trabajadores municipales de que existía la posibilidad de que una vivienda le sea adjudicada, de hecho a casi 200 trabajadores ya se les había adjudicado la suya. Y por otro lado, en la Dirección de Hábitat Social, la Municipalidad se quedaba con toda la información de cuáles eran los trabajadores que necesitaban solucionar su problema habitacional. Información que había sido recolectada con las mejores intenciones en la sede de la Mutual.

2.7. La conformación salarial

Otra variable fundamental será la conformación salarial. En la Municipalidad de Avellaneda, el sueldo básico de un trabajador representa en la mayoría de las veces menos del 50% de su salario de bolsillo, de lo que cobra efectivamente. La composición integral del sueldo se puede dividir en salario básico y distintas bonificaciones que se calculan de manera proporcional al salario básico. Muchas de éstas son obligatorias, como la Antigüedad y las bonificaciones por título secundario y universitario. O el caso de las bonificaciones remunerativas que se establecen como aumento de sueldo en condición de sumas fijas con la intención de que el incremento del salario básico no aumente proporcionalmente los demás conceptos. Otras bonificaciones, como las de Computación, las de Jornada Extendida o Sexta Jornada, se calculan sobre un proporcional del básico pero se otorgan por razones de servicio de manera discrecional por parte de la patronal. En este último grupo también se ubican los pagos de horas extras.

Esta conformación salarial se fue estructurando deliberadamente para utilizar las bonificaciones de otorgamiento discrecional y las horas extras como variables de ajuste sobre los trabajadores. Veamos un ejemplo que lo puede graficar mejor (en las copias de los recibos de sueldo que veremos se borraron los datos del titular para prevenir represalias sobre ellos. Sin perjuicio de esto, las copias originales están a disposición de quien quiera corroborar lo que aquí presentamos):

 municipalidad de avellaneda				ORIGINAL	RECIBO N°
LIQUIDACIÓN DE HABERES CORRESPONDIENTE AL PERÍODO: 8/2015					C.U.I.T.: 30-99900131-5
LEGADO				APELLIDO Y NOMBRE	
FECHA DE PAGO				31/08/2015	
TIPO DOC.	NR.3 DOC.	PL. HABERES	DEPENDENCIA		FECHA INGRESO
DNI	0/0	9017 SUBSECRETARIA DE GESTION DE			
ANTIG.	CELLE	SITUACIÓN	CARGO	DE NOMINACIÓN	PLANTA CATEG.
0		MESESUALIZAD	1	EMPL. SUBSECRETARIA. GESTION D	6 MO
CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO	UNIDADES	REMUNERACIONES		DESCUENTOS
1001/0	BASICO	0.00	3714.61		
1051/5	REC.FIL MEN. 8/2015	0.00			2500.00
1059/0	BON.RETR.DT0469/12	0.00	1007.50		
1065/0	HORAS EXTRAS AL 50	80.00	3006.70		
1065/0	HORAS EXTRAS AL 50	13.00	488.50		
3040/0	I.P.S. 14	0.00			661.01
3041/0	OBRA SOCIAL 3	0.00			246.50
3046/0	CUOTA U.P.C.N.	0.00			94.43
3046/0	CUOTA U.P.C.N.	0.00			94.43
3051/0	CUOTA U.M.A.	0.00			164.34
JARDIN MATERNAL PARA HIJOS DE EMPLEADOS MUNICIPALES GRATUITO, DE 45 DIAS A 2 AÑOS.			5216.80		3760.71
PREINSCRIPCIÓN DIR. PERSONAL.			Recibí el importe neto de mis haberes de acuerdo a la presente liquidación		LIQUIDO A COBRAR
CONSULTAS 5227-7018/7098.-					4456.00
V/R JEFE AUTORIDAD					
 Ing. ANSEL AMBEZATI Secretario General MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA					
El jefe de la Oficina certifica la prestación real de servicios y la autenticidad de la firma del empleado.					

Este recibo de sueldo es de agosto de 2015, meses previos a la implementación del sistema que intentamos graficar. Podemos observar que el trabajador cobra \$ 3714 de sueldo básico más \$ 1007,50 de bonificación retributiva. Lo que da un total de \$ 4721,50 de sueldo, que nadie le puede quitar. Pero a su vez, cobra entre los dos conceptos de horas extras la suma de \$ 3495,20, que se le pueden quitar de un mes para el otro por razones de servicio. En este caso, el descuento de \$ 2500 que se le realizaba bajo el concepto “REC.PIL MIN. 8/2015” le era reintegrado por convenio con el Ministerio de Trabajo. En síntesis, el sueldo de bolsillo, el neto que cobraba, tenía una conformación tal que más del 40% del mismo podía ser quitado arbitrariamente de un mes para el otro.

Obsérvese el detalle en la parte inferior del recibo, el ofrecimiento de Jardín maternal gratuito para los trabajadores. Esto, que en principio parecía una cuestión loable, perseguía la finalidad de romper el lazo que tenían los trabajadores con el Sindicato y que enviaban a sus hijos al Jardín maternal, ofreciendo algo que los trabajadores ya tenían y quitándoles lugar en los Jardines maternas de la Municipalidad al resto de los habitantes no municipales. Analicemos otro caso:



municipalidad de avellaneda

ORIGINAL

RECIBO N°

LIQUIDACIÓN DE HABERES CORRESPONDIENTE AL PERÍODO: 2/2015

C.U.I.T.: 30-99900131-5

LEGAJO		APELLIDO Y NOMBRE			FECHA DE PAGO	
					27/02/2015	
TIPO DOC	NRO. DOC	PL. HABERES	DEPENDENCIA		FECHA INGRESO	
DNI	770	0/0	9017 SUBSECRETARIA DE GESTION DE			
ANTIG.	C.U.I.L.	SITUACIÓN	CARGO	DENOMINACIÓN	PLANTA	CATEG.
0		MENSUALIZAD	1	EMPL. SUBSECRETARIA GESTION D	6	MSG ^a
CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO	UNIDADES	REMUNERACIONES	DESCUENTOS		
1001/0	BASICO	0.00	3125.00			
3040/0	I.P. SOCIAL	0.00		437.50		
3041/0	OBRA SOCIAL	0.00		93.75		
			3125.00	531.25		
			Recibi el importe neto de mis haberes de acuerdo a la presente liquidación	LIQUIDO A COBRAR		
				2593.75		
VB						
JOSÉ ROBERTO BIANQUERI JEFE AUTORIZANTE						
REG. 10-772						
SECRETARÍA DE GESTIÓN DE RECURSOS H.S.P.						
MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA						
El jefe de la Oficina certifica la prestación real de servicios y la autenticidad de la firma del empleado.						



municipalidad de avellaneda

ORIGINAL

RECIBO N°

LIQUIDACIÓN DE HABERES CORRESPONDIENTE AL PERÍODO: 2/2015

C.U.I.T.: 30-99900131-5

LEGAJO

APELLIDO Y NOMBRE

FECHA DE PAGO

44101/00

04/03/2015

TIPO DOC	NRO. DOC	PL. HABERES	DEPENDENCIA	FECHA INGRESO
----------	----------	-------------	-------------	---------------

DNI

0/0

9017 SUBSECRETARIA DE GESTION DE

ANTIG.	C.U.I.L.	SITUACIÓN	CARGO	DENOMINACIÓN	PLANTA	CATEG.
--------	----------	-----------	-------	--------------	--------	--------

0

MENSUALIZAD

1

EMPL. SUBSECRETARIA GESTION D

6

MSG

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO	UNIDADES	REMUNERACIONES	DESCUENTOS
--------	--------------------------	----------	----------------	------------

1065/0

HORAS EXTRAS AL 50

64.00

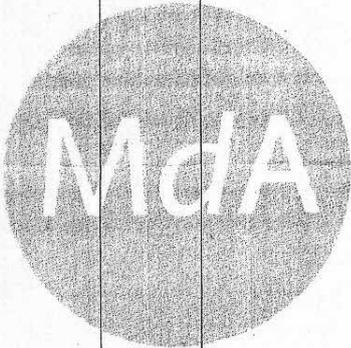
2272.73

68.18

3041/0

OBRA SOCIAL

0.00



municipalidad de avellaneda

2272.73

68.18

Recibí el importe neto de mis haberes de acuerdo a la presente liquidación

LIQUIDO A COBRAR

2204.55

JEFE AUTENTICO

Ing. **ARIEL A. LAMBEZAT**
 Secretario de Obras y Servicios Públicos
 MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA

El jefe de la Oficina certifica la prestación real de servicios y la autenticidad de la firma del empleado.

Aquí el trabajador cobra \$ 3125 de básico, que con los descuentos de ley se transforman en \$ 2593,75 de sueldo neto, de bolsillo. Pero por recibo de sueldo adicional cobra \$ 2272,73 de horas xtras que, con los descuentos de Ley, se convierten en \$ 2204,55 de cobro neto. Así termina cobrando en mano \$ 4866,48, de los cuales casi el 50% le puede ser quitado arbitrariamente.

Detengámonos en cuatro casos más que datan del año anterior y algunos contienen también la liquidación de la cuota del SAC (Sueldo Anual Complementario) conocido como “aguinaldo”:

MgA municipalidad de avellaneda		ORIGINAL	RECIBO N°			
LIQUIDACIÓN DE HABERES CORRESPONDIENTE AL PERÍODO: 9/2014			C.U.I.T.: 30-99900131-5			
LEGajo		APELLIDO Y NOMBRE				
FECHA DE PAGO		30/09/2014				
TIPO DOC	NRO. DOC	PL. HABERES	DEPENDENCIA			
DNI	77777777	0/0	2103 SUBDIR. COORDINACION Y LOGI			
FECHA INGRESO	01/07/2008					
ANTIG.	CAT.L.	SITUACION	CARGO	DENOMINACION Y LOGI	PLANTA	CATEG.
11	201777777777	EFFECTIVO	1	EMPL. SUBDIR COORDINACION Y	1	08 -
CODIGO	DESCRIPCION DEL CONCEPTO	UNIDADES	REMUNERACIONES	DESCUENTOS		
1001/0	BASICO	0.00	2635.62			
1004/0	ANTIQUEDAD	11.00	448.06			
1059/0	BON.RETR.DTO469/12	0.00	1007.50			
1065/0	HORAS EXTRAS AL 50	70.50	2470.45			
1067/0	BONIFICACION 111	0.00	210.13			
1074/0	GTIA 31% FEB-JUL	0.00	141.61			
2002/0	ASIGNACION HIJOS	0.00	1932.00			
3040/0	I.P.S.14	0.00		622.01		
3041/0	OBRA SOCIAL 3	0.00		207.40		
3043/0	CUOTA SINDICATO	0.00		207.40		
3058/0	CUOTA ANEPOR	0.00		69.00		
3069/0	ANEPOR PRESTAMOS	0.00		179.08		
3069/0	ANEPOR PRESTAMOS	0.00		232.74		
			8845.37	1517.63		
				LÍQUIDO A COBRAR		
				7327.74		
<p>V.R. JEFE AUTORIZANTE MARIA ELENA FIORELLINO Directora General de Personal MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA</p>						
<p>El jefe de la Oficina certifica la prestación de servicios y la autenticidad de la firma del empleado.</p>						

En este recibo se puede observar que mientras de básico el trabajador cobra \$ 2635,62, de horas extras cobra \$ 2470,45. Veamos otro:

municipalidad de arellaneda		ORIGINAL	RECIBO N°	
LIQUIDACIÓN DE HABERES CORRESPONDIENTE AL PERÍODO: 6/2014			C.U.I.T.: 30-99900131	
LEGAJO		APELLIDO Y NOMBRE		
FECHA DE PAGO		30/06/2014		
TIPO DOC	NRO. DOC.	PL. HABERES	DEPENDENCIA	
DNI	71438974	0/0	2004 DIRECCION DE CEMENTERIO	
FECHA INGRESO	01/05/1999			
ANTIG.	C.U.I.L.	SITUACIÓN	CARGO	
15	ARELLANEDA	EFFECTIVO	1 EMPLEADOS DIRECCION DE CEMEN	
PLANTA	CAT		1 10	
CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO	UNIDADES	REMUNERACIONES	DESCUENTOS
1001/0	BASICO	0.00	2376.91	
1004/0	ANTIGUEDAD	15.00	499.15	
1006/0	TAREA PENOSA	0.00	347.58	
1035/0	S.A.C.	0.00	2508.52	
1059/0	BON.RETR.DT0469/12	0.00	1007.50	
1065/0	HORAS EXTRAS AL 50	88.00	2876.06	
1067/0	BONIFICACION III	0.00	210.13	
3040/0	I.P.S.14	0.00		621.78
3041/0	OBRA SOCIAL 3	0.00		219.52
3043/0	CUOTA SINDICATO	0.00		219.52
3047/0	CTA. MUTUAL MUTRAMA	0.00		82.66
3068/0	CUOTA AMEPORT	0.00		69.00
3084/0	I.P.S SAC	0.00		351.19
3085/0	OBRA SOCIAL SAC	0.00		75.26
3087/0	CTA STMA SAC	0.00		75.26
AQUELLOS AGENTES QUE SE ENCUENTREN CURSANDO CARRERAS UNIVERSITARIAS DEBERAN PRESENTARSE EN LA DCCION.GRAL. DE PERSONAL A FIN DE ACTUALIZAR SU DECLARACION JURADA.-			9825.85	1714.19
			Recibí el importe neto de mis haberes de acuerdo a la presente liquidación	LÍQUIDO A COBRAR
				8111.66
V.B. JEFE AUTORIZADO SILVIA GRACIEN CRONERO Directora de Cementerio MUNICIPALIDAD DE ARELLANEDA				
El jefe de la Oficina certifica la precisión de los datos y la autenticidad de la firma del empleado				

Aquí el monto por horas extras directamente supera al sueldo básico. Mientras de básico figura \$ 2376,91, por concepto de horas extras se observan \$ 2876,06. Observemos uno peor:

 municipalidad de avellaneda		ORIGINAL	RECIBO N°	
LIQUIDACIÓN DE HABERES CORRESPONDIENTE AL PERÍODO: 12/2014			C.U.I.T.: 30-99900131-5	
LEGAJO	APELLIDO Y NOMBRE		FECHA DE PAGO	
			29/12/2014	
TIPO DOC.	NRO. DOC.	PL. HABERES	DEPENDENCIA	
DN1	8529129	0/0	2101 SUBSECRETARIA DE GOBIERNO	
FECHA INGRESO	01/11/1999			
ANTIG.	C.U.L.L.	SITUACIÓN	CARGO	
21		EFFECTIVO	1 EMPLEADO SUBSEC. MEDIOS Y AU	
FLANTA	CATEG.			
1	08		-	
CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO	UNIDADES	REMUNERACIONES	DESCUENTOS
1001/0	BASICO	0.00	2635.62	
1004/0	ANTIGUEDAD	21.00	869.75	
1025/0	6ta JORNADA	0.00	944.60	
1029/0	JORNADA PROLONGADA	0.00	1892.98	
1035/0	S.A.C.	0.00	3878.86	
1059/0	BON.RETR.DTO469/12	0.00	1007.50	
1065/0	HORAS EXTRAS AL 50	37.50	1493.77	
1067/0	BONIFICACION III	0.00	210.13	
1074/0	GTIA 31% FEB-JUL	0.00	197.11	
3040/0	I.P.S.14	0.00		1086.08
3041/0	OBRA SOCIAL 3	0.00		277.54
3043/0	CUOTA SINDICATO	0.00		277.54
3084/0	I.P.S SAC	0.00		543.04
3085/0	OBRA SOCIAL SAC	0.00		116.37
3087/0	CTA STMA SAC	0.00		116.37
			13130.32	2416.94
			Recibi el importe neto de mis haberes de acuerdo a la presente liquidación	LIQUIDO A COBRAR
				10713.38
V.B. JEFE AUTORIZANTE 				
El jefe de la Oficina certifica la prestación real y efectiva y autenticidad de la firma del empleado. MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA				

En este caso el trabajador cobra, además de horas extras, bonificaciones de Jornada Prolongada y Sexta Jornada. Así, mientras de sueldo básico cobra \$ 2635, 62, en la sumatoria de bonificaciones y horas extras cobra \$ 4331,35 (Sexta Jornada \$ 944,60, Jornada Prolongada \$ 1892,98, y horas extras \$ 1493,77). Si todas estas bonificaciones por tiempo extra hubiesen sido de real cumplimiento, el trabajador en cuestión solo habría tenido tiempo para dormir fuera de su desempeño en la Municipalidad. Analicemos el último caso:

municipalidad de avellaneda				ORIGINAL	RECIBO N°
LIQUIDACIÓN DE HABERES CORRESPONDIENTE AL PERÍODO: 9/2014				C.U.I.T.: 30-99900131-5	
LEGADO		APELLIDO Y NOMBRE			FECHA DE PAGO
A TALLERES		FUGARBERO NORALES ESTE			30/06/2014
TPO DOC	NRO. DOC.	PL. HABRES	DEPENDENCIA		FECHA INGRESO
DNI	99999999	0/0	9948 UNIDAD DE EMERGENCIAS (SEC)		18/08/2009
ANTG.	C.U.I.T.	SITUACIÓN	CARGO	DENOMINACIÓN	PLANTA / CATEG.
4	99999999	EFFECTIVO	1	ENPL SECRETARIA DE SALLO	1 / 06
CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO	UNIDADES	EGUALIZACIONES	DESCONTOS	
1001/0	BASICO	0,00	2317,21		
1004/0	ANTIGUEDAD	4,00	162,20		
1035/0	S.A.C.	0,00	2242,47		
1059/0	BON.RETR.DT04-69/12	0,00	1097,50		
1065/0	HORAS EXTRAS AL 50	0,00	2320,00		
1066/0	HORAS EXTRAS AL 100	0,00	2005,68		
1067/0	BONIFICACION III	0,00	210,13		
2002/0	ASIGNACION NIJO/S	0,00	644,00		
2002/1	RETR.ASIG.PO. 5/2014	0,00	110,00		
2078/0	ASIG POR NACIMIENTO	0,00	750,00		
3040/0	I. P. S. 14	0,00		517,59	
3041/0	OBRA SOCIAL 3	0,00		240,68	
3043/0	CUOTA SINDICATO	0,00		240,68	
3084/0	I. P. S SAC	0,00		313,95	
3085/0	OBRA SOCIAL SAC	0,00		67,27	
3087/0	CTA STMA SAC	0,00		67,27	
AQUELLOS AGENTES QUE SE ENCUENTREN CURSANDO CARRERAS UNIVERSITARIAS DEBERAN PRESENTARSE EN LA DCCION.GRAL. DE PERSONAL A FIN DE ACTUALIZAR SU DECLARACION JURADA. -			11769,19	1447,44	
			Recibí el importe neto de mis haberes de acuerdo a la presente liquidación		LIQUIDO A COBRAR
					10321,75
V.B. JEFE AUTORIZANTE					
 MARIA FABIANA SORIA Jefe de Oficina de Personal MUNICIPALIDAD DE AVellaneda					
El jefe de la Oficina certifica la prestación real de servicio y la liquidación correspondiente.					

Aquí el trabajador cobra \$ 2317,21 de sueldo básico y \$ 4325,68 de horas extras (\$ 2320 en horas extras al 50% y \$ 2005,68 en horas extras al 100%).

Lo que agravaba esta situación es que las horas extras eran utilizadas para terminar de conformar un sueldo de bolsillo que esté por encima de lo que cobraban los planes sociales. Y es que el sueldo de un trabajador municipal estaba tan bajo como éstos. Se empezó a hacer costumbre en la Municipalidad que todos los trabajadores cobren horas extras o Jornada Prolongada o Sexta Jornada, no como una cuestión de necesidad de servicio, sino casi como forma compositiva del sueldo neto, del salario de bolsillo. Incluso, a quien no cumplía con el trabajo de esas horas extras, se le otorgaban igual, con la intención de aumentar un sueldo de características indigentes.

Hemos presentado estos seis casos como testigo de un comportamiento general que se repite en la mayor parte de las liquidaciones de sueldo de la Municipalidad. Podríamos detenernos también en la inequidad de los montos que cobran de sueldo los trabajadores, lo que habla seguramente de los sueldos más bajos del país. Pero esto es una constante en la mayoría de las municipalidades y no es la discusión necesaria a los fines de este trabajo. Sí lo es, en cambio, la manera en que se fue, casi por usos y costumbres, estableciendo la estructura en la conformación salarial, en la cual las horas extras pasaron a tomarse como parte del sueldo y no como “extras”.

Y es que las horas extras y las bonificaciones son derechos de los trabajadores, pero utilizadas fraudulentamente como dádivas pueden ser el pilar de un sistema clientelar.

Aclaremos que los montos salariales siempre se encuentran por debajo de la línea de pobreza y, más aún, del cálculo de la Canasta Básica. También por debajo del salario mínimo, vital y móvil. El sueldo básico, incluso, por debajo del límite de la indigencia.

Durante años, el Sindicato reclamó un sinceramiento salarial, que consistía en aumentar el salario básico sobre la base de la Canasta Básica, negándose a aumentos porcentuales en todos los conceptos (básico y remuneraciones), para evitar que se siga agudizando la conformación salarial fraudulenta.

2.8. Informalidad y precarización laboral

El marco general del escenario se define por sí en una gran cuasi informalidad laboral que también coacciona, y que fortalece el concepto de precarización laboral imperante en toda la estructura del empleo municipal. Esta cuasi-informalidad se plantea de tres maneras bien marcadas.

En primer lugar se utilizan formas fraudulentas de contratación laboral tales como: becarios, locaciones de servicios y obra con pago a través de monotributo o muchas veces disfrazadas como horas cátedra. En algunos momentos, también a través de pasantías laborales. La mayoría de estos conceptos tienen como modalidad encubrir la relación de dependencia faltando a todas las obligaciones patronales (aportes previsionales y sociales, ART, seguros, etc.) e invisibilizarlos a los fines del registro laboral público. En todos los casos prestan servicios en dependencias municipales y desarrollan tareas similares a los trabajadores de Planta.

En segundo lugar, la utilización de planes sociales para el desempeño de tareas correspondientes a la Planta de trabajadores mu-

nicipales formales. Así se transforma un plan de inserción laboral en la economía solidaria, como las cooperativas y sus cooperativistas, en una herramienta de la precarización, con un gran componente de relación clientelar.

Por último, el grupo de trabajadores agrupados en la denominada “Planta temporaria” son, en su mayoría, los mal llamados “mensualizados”, por el mecanismo de renovación mensual de su contrato y vínculo laboral. Los trabajadores asignados a esta categoría, si bien perciben sueldos formales con sus correspondientes cargas previsionales y sociales, no gozan de estabilidad en el empleo, y su continuidad laboral depende de la decisión unilateral del Ejecutivo Municipal de renovar su nombramiento todos los meses. Es normal el cese del vínculo laboral por razones de servicio, lo que priva al trabajador de toda protección contra el despido arbitrario. Esto, agravado por la competencia judicial de los tribunales contencioso-administrativos en lugar de los fueros laborales, hecho que vulnera principios consagrados en la Constitución.

Todo esto perfila un escenario de cuasi-informalidad laboral que, sin caer en exageraciones, en algunos momentos su volumen llegó a duplicar el de los trabajadores municipales formales. El trabajador cuida su tarea por miedo a que su trabajo sea realizado por trabajadores cuasi-informales. La coacción desde la cuasi-informalidad también se hace efectiva en las dependencias municipales.

Todos estos factores, la gran cuasi-informalidad laboral y la conformación salarial, dan la pauta de la exagerada precarización laboral, como un estado de situación en el trabajo que conlleva situaciones de inseguridad, incertidumbre y falta de garantías de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para la super-

vivencia digna, que caracteriza centralmente al empleo en la Municipalidad.

También es necesario aclarar que hasta la sanción de la Ley 14.656, que le otorgó estabilidad plena a los trabajadores municipales, los agrupados en la Planta permanente podían ser cesanteados unilateralmente y sin procedimiento sumarial alguno, utilizando los conceptos de disponibilidad relativa y absoluta que contenía el viejo estatuto derogado por la nueva Ley.

3. IMPLEMENTACIÓN (“LA ESTOCADA FINAL”)

Después de las elecciones del 25 de octubre de 2015, donde el Intendente municipal es reelegido, se pone en marcha la implementación del sistema. En el Gabinete Municipal se hablaba de que el propio Intendente habría dicho: “Ahora les voy a dar la estocada final”.

3.1. El Decreto 3598 (infundir el terror, las listas negras)

Todavía no se había realizado el recuento de votos de la elección del 25, cuando con fecha 28 de octubre el Intendente firmó el Decreto 3598¹⁴. Para tener precisiones sobre dicho decreto se transcribe a continuación su parte resolutive:

EL INTENDENTE MUNICIPAL
DECRETA

ARTÍCULO 1º: SUSPÉNDASE a partir del 1º de Noviembre del corriente año, a todo el personal municipal, el otorgamiento de Horas Extras, Extensión Extra Laboral y Trabajo en Equipo, de acuerdo a lo expuesto en el exordio del presente.

ARTÍCULO 2º: DÉJASE sin efecto a partir del 1º de noviembre del corriente año, la Bonificación por Computación, a todo el personal

¹⁴ Ver Anexo Documental 6.14.

municipal que la tenga asignada, en virtud de lo expuesto en los considerandos del presente.

ARTÍCULO 3°: DÉJASE sin efecto a partir del 1° de noviembre del corriente año, a todo el personal municipal, las extensiones horarias asignadas como Jornada Prolongada y Sexta Jornada, en virtud de lo expuesto en los considerandos del presente.

ARTÍCULO 4°: DÉJASE sin efecto a partir del 1° de noviembre del corriente año, las designaciones del personal jerárquico que revisitan carácter de **interino**, quienes en consecuencia se reintegran a sus cargos retenidos.

ARTÍCULO 5°: Cada Secretaría en forma inmediata deberá realizar un exhaustivo análisis de misiones y funciones para la reasignación de cargos jerárquicos interinos, extensiones horarias y bonificaciones extraordinarias que, por razones de servicio, deberán ser consideradas en la actual planificación presupuestaria.

ARTÍCULO 6°: Regístrese, comuníquese y archívese.

Cuando los distintos artículos citan el exordio, se refieren a la siguiente causa que expresa el decreto al comienzo: “Que resulta necesario adoptar mecanismos que permitan brindar mayor eficiencia a la inversión que, en materia de recursos humanos, viene realizando esta Municipalidad”. Es importante detenerse en el sincericidio: **mayor eficiencia de la inversión en recursos humanos**. A los pocos días se empezarán a conocer cuáles eran los fines de esa búsqueda de eficiencia y para qué fueron eficientes los mecanismos que el decreto sostenía que era necesario adoptar.

También es observable que en los considerandos del decreto ya se establece la reasignación de todos los conceptos de bonificación y cargos interinos: “Que cada Secretaría deberá presentar un pro-

grama basado en razones de mejor servicio, que determine la pertinencia de **reasignar** las referidas bonificaciones y la asignación de interinatos en las áreas y actividades que lo exijan”¹⁵.

Este decreto circuló inmediatamente por toda la Municipalidad infundiendo el miedo, generando angustia y, en algunos casos, desesperación. Sobre la base de la conformación salarial ya expuesta, se realizaba una reducción promedio del 50% del sueldo de bolsillo de manera tajante e inmediata. De un día para el otro. La devolución de la mitad del sueldo quitado quedaba “flotando” en la posible reasignación. En simultáneo, y acompañando la difusión del propio decreto, circularon velozmente **las listas negras** con destino a cada Secretaría. En ellas se informaba quiénes eran los trabajadores afiliados al Sindicato. **La reasignación tendría un precio, el terror estaba sembrado.**¹⁶

3.2. Mecanismo de extorsión sobre el miedo: el apriete liso y llano

El sistema contaba con una planificación tal y fue tan velozmente implementado que dejó a la entidad gremial sin poder de respuesta inmediata. Cuando el Sindicato se preparaba para realizar las asambleas en los lugares de trabajo y el Plenario de Delegados empezaba a discutir de qué manera hacer frente a lo que parecía un ajuste salvaje, los trabajadores eran abordados con el apriete liso y llano en cada una de las dependencias municipales adonde habían llegado las listas negras.

¹⁵ El resaltado en esta cita corresponde al escritor.

¹⁶ Ver Anexo Documental 6.15.

Cada director de área, por directiva de cada una de las secretarías, citaba a los trabajadores que figuraban en las listas negras y les planteaban lo siguiente: **Para mantener (o que le sean “reassignadas”) las horas extras y demás conceptos que había quitado el Decreto 3598 debían desafiliarse del Sindicato.**

Pero también había sido planificado el mecanismo. La desafiliación es un trámite personal que debe realizarse concurriendo a la sede sindical y manifestarlo por escrito como declaración jurada. El Ejecutivo Municipal decidió no correr el riesgo de que los trabajadores concurren al Sindicato y cambien de opinión, o que el gremio tenga la posibilidad de reunir esa masa crítica de bronca en todos los trabajadores apretados. Por eso el apriete liso y llano se completaba con la directiva: de manera inmediata los trabajadores debían dirigirse a la oficina de Personal de la Municipalidad donde se le haría firmar la carta documento y se abonarían las costas de su envío.

Sobre los trabajadores que demuestran disconformidad o se resisten al apriete, además de la no reasignación de bonificaciones y extras, comienza un acoso permanente con centro en el aislamiento, no otorgamiento de tarea, maltrato, traslados, etc. Todo tendiente a romper la resistencia demostrada¹⁷.

3.3. Centro de operaciones: la oficina de Personal

Así, la oficina de Personal se transformó en el Centro de operaciones del sistema¹⁸. Cuando el trabajador arribaba era abordado con toda la documentación preparada. El trabajador era intimado a firmar la carta documento de desafiliación y ésta era enviada in-

¹⁷ Ver Anexo Documental 6.16.

¹⁸ Ver Anexo Documental 6.17.

mediatamente. Además se le hacía firmar la afiliación a algunos de los dos sindicatos que el Ejecutivo Municipal había preparado para disgregar y fragmentar la representación. Y así los iban dividiendo: uno para vos, uno para él. Las afiliaciones se conseguían en una especie de mesa de tortura de la oficina de Personal.

La extorsión y el apriete ejercido desde la oficina de Personal era bastante integral. Cuando el trabajador se reusaba a desafiliarse del Sindicato también se lo amenazaba con posibles traslados o, en el caso de los trabajadores que no formaban parte de la Planta permanente y no gozaban de estabilidad, se los amenazaba directamente con la posibilidad de perder el trabajo.

Llegó hasta la absoluta insensibilidad. A un trabajador que sufría la desgracia de tener a su hijastro con una patología oncológica y que se rehusó a desafiliarse le expresaron en medio del apriete: “Y tenés que dejar de sacarte fotos en Facebook con los del Sindicato porque cuando vos tenés que retirarte antes del trabajo para llevar a tu hijo al hospital nosotros no te decimos nada ni te descontamos las horas...”. El relato de esta situación por parte del trabajador en el Plenario de Delegados del Sindicato alertó a sus dirigentes de la gravedad de lo que estaba sucediendo. También ponía de manifiesto que todas las sospechas y denuncias que se habían recibido sobre el seguimiento a los trabajadores en las redes sociales gozaban de veracidad.

3.3.1. La persecución desde Hábitat Social

También y en simultáneo, desde la oficina de Personal se derivaba a la Dirección de Hábitat Social a los trabajadores que se habían inscripto en el Plan de Viviendas para Trabajadores Municipales en la Mutual. Allí se ejercía la misma presión y apriete: sólo

serían adjudicadas las viviendas a los trabajadores que se desafiliaron del Sindicato mediante la carta documento y se afiliaron a alguna de las otras dos entidades, aunque ahí UPCN sacó más provecho de la situación. Así, las viviendas que se construían con fondos públicos también eran utilizadas como variable de ajuste en la mesa de tortura psicológica.

3.4. Desafiliación masiva compulsiva y cartas documento apócrifas

Comenzaron a llegar de manera masiva al Sindicato las cartas documento de desafiliación. Todas confeccionadas de la misma manera y con el mismo texto escrito de manera impresa, ninguna confeccionada de puño y letra¹⁹. En el gremio, la desorientación fue generalizada, y el poder de reacción, tardío. El golpe, por un tiempo, dejó inmóvil a la estructura sindical, que no encontraba la forma de contrarrestar semejante mecanismo.

Comenzaron a acercarse trabajadores que expresaban que no habían dado su consentimiento ni puesto su firma en las cartas documento para desafiliarse. Así, la primera acción del Sindicato fue contestar las cartas documento expresando que los trabajadores debían concurrir a la sede gremial a fin de corroborar lo expresado en ellas. Así se logró identificar a muchos más trabajadores que sostenían que no habían firmado para desafiliarse. Pero de todas formas, el Ejecutivo Municipal dejaba de enviar los descuentos. De las más de 600 cartas documento que llegaron en dos meses, no más de 10 trabajadores se acercaron al Sindicato a ratificar su desafiliación.

¹⁹ Ver Anexo Documental 6.18.

Al tiempo, otra irregularidad fue identificada. Los trabajadores no iban a la sucursal del Correo Argentino a despachar la carta documento como marca la Ley. Esto se corroboró al realizar un análisis exhaustivo de todas las cartas documento que llegaban. Todas las que correspondían a un día eran despachadas en la misma sucursal y por el mismo empleado, cuando en las sucursales del Correo se atiende a través de varias ventanillas y por orden de llegada. O todos los que mandaban la carta Documento casualmente les tocaba con el número de llegada la misma ventanilla y la despachaban con el mismo empleado del Correo, o en este lugar se había abierto una ventanilla exclusiva para despachar desafiliaciones al STMA. Obviamente, ninguna de las dos opciones es probable.

No está claro todavía si un empleado del Correo despachaba las cartas documento en la oficina de Personal de la Municipalidad o si allí se juntaban las cartas y se despachaban todas juntas en el Correo. Cualquiera de las dos hipótesis goza de ilegalidad. Por ello, desde el Sindicato se recurrió a la justicia en tres sentidos: 1) por práctica antisindical desconociendo las desafiliaciones que no fueron ratificadas de manera personal en su sede ante la ilegalidad del acto administrativo y la posibilidad de no veracidad de ellas, 2) por daños y perjuicios económicos ante montos de afiliación que el Departamento Ejecutivo dejó de girar a la entidad sin corroborar su veracidad y ante posible ilegalidad en su forma, y 3) por mal desempeño de funcionario público a los responsables identificados de la Municipalidad y a la sucursal del Correo Argentino y sus autoridades.

3.4.1. *Las prácticas antisindicales (Ley 23.551)*

La primera vulneración de derechos reside en los principios de libertad sindical y autonomía sindical consagrados en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ambos ratificados por la legislación argentina.

Y es que, la primera consecuencia directa fue que las afiliaciones obtenidas por el favor del Ejecutivo Municipal a las dos entidades gremiales estaban teñidas con el terror. Fueron afiliaciones conseguidas en la mesa de tortura psicológica del patrón, alterando el principio universal de libre afiliación. Y es que estas afiliaciones no se concretaron de manera tan libre...

Esto se ve reflejado en la propia actividad gremial de estas entidades, que mantienen las afiliaciones por una cuestión clientelar del Ejecutivo Municipal, que no desarrollan ninguna acción gremial de defensa de intereses corporativos de los trabajadores ni de manera colectiva ni de manera individual. Mantienen las afiliaciones y cuando un trabajador que aporta a sus arcas tiene algún problema gremial, no accionan siquiera administrativamente, los dejan “tirados”, como suele decirse. Uno realiza actividades que se llenan de funcionarios municipales de la planta política y están escasos de trabajadores. El otro, ni eso, desde su estructura provincial y sus oficinas en La Plata sólo cobra las cuotas de afiliación.

En la cuestión de la autonomía sindical, que abarca los conceptos de autonomía interna y autarquía sindical, radica el derecho de libre constitución, estructuración y desarrollo del sindicato, sin la intromisión del patrón.

Pero, además, la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales sostiene:

Artículo 53: Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los representen:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;
- c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta regulada;
- d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;
- e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta Ley;
- h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;
- i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuan-

do las causas de despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;

- j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;
- k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

Un repaso rápido por las prácticas consideradas desleales en la Ley nos da la pauta de que la Municipalidad de Avellaneda no dejó una por infringir. El artículo N° 54 trata del recurso judicial para denunciar estas prácticas, y el artículo N° 55, de las multas correspondientes ante ellas.

3.5. Las consecuencias del terror

Las formas en que el terror inundó las dependencias municipales tienen correlatos de lo más variados. Trabajadores que se acercaban al Sindicato y sostenían: “Después de que me entreguen la vivienda me vuelvo a afiliar”. O que participaban en actividades del Sindicato, o concurrían con su familia al Natatorio del gremio o a los actos del Jardín de infantes y del Colegio y pedían que no les saquen fotos para que no los vean en las distintas cuentas de redes sociales del gremio. Hubo que buscar un nuevo mecanismo de pago de afiliación ante tanto miedo.

Así, en gran cantidad, los trabajadores que fueron prácticamente obligados a desafiliarse se adhirieron a los mecanismos de pago directo mensual de la afiliación o débitos de cuenta corriente ban-

caria. El Sindicato aprobó mediante los órganos directivos estos mecanismos y permitió que los trabajadores mantengan y paguen su afiliación sin que se entere el Departamento Ejecutivo y les quiten las horas extras, o les quiten la posibilidad de acceder a una vivienda propia.

Como se podrá observar a partir de todos estos sucesos, el miedo quedó instalado en la Municipalidad, y se respira en cada oficina de trabajo.

3.6. Desvirtuación de la paritaria, intento de flexibilización laboral y represión policial

Ya con sus dos sindicatos bajo el brazo, el Intendente decidió armar una mesa de negociación paritaria para cumplir con las obligaciones que le imponía la Ley 14.656. La intención era clara: desvirtuar la mesa negociadora, que debía estar dividida en partes iguales, y convertirla en una mesa donde el Ejecutivo Municipal tuviera clara mayoría. Cinco miembros correspondían al empleador y cinco a la representación sindical. En su intención de darle un lugar a cada uno de sus sindicatos en el cupo sindical, la distribución de la mesa quedaba claramente 7 a 3 a su favor, y por esta razón no se pudo conformar. El Sindicato de Trabajadores Municipales buscó todas las alternativas legales inherentes a la representación sindical para no ceder ninguno de los cinco lugares y el tema terminó en un expediente armado en el Ministerio de Trabajo.

Ante la imposibilidad de reunir la mesa paritaria a su antojo y ante la eventualidad del vencimiento del plazo para realizar el Convenio Colectivo de Trabajo y el peligro de que entrara en vigencia el Régimen Supletorio del Empleo Municipal (el cual contenía una

gran cantidad de derechos y beneficios para los trabajadores), el Intendente hizo firmar a sus sindicatos un Convenio Colectivo de Trabajo²⁰ que se había redactado en la oficina de Personal.

En él se vulneraba el principio de estabilidad que establecía la propia Ley. Para que el trabajador gozara de estabilidad debía existir un informe de aptitud de la propia Municipalidad. La que decidía qué trabajador tenía estabilidad era la Municipalidad con su informe, y así se intentaba convertir un derecho que por propia definición es universal en una decisión arbitraria y discriminatoria del Municipio. Tan ilógico y burdo como torpe. Otro de sus puntos sobresalientes era que establecía una bonificación por tarea realizada que implicaba una flexibilización laboral. A los trabajadores se les podría abonar extras por cada tarea específica y no por el tiempo que le demandara realizarla. También había una bonificación como premio al mérito.

Al tomar conocimiento de esto, el Sindicato rápidamente denunció la situación en el Ministerio de Trabajo y el convenio nunca pudo implementarse. El Intendente trató de que sea votado en el Concejo Deliberante para que se transformara en Ordenanza, pero muchos concejales pusieron en duda su legalidad y citaron a los firmantes. Después de las reuniones se convencieron de que algo estaba mal, y muchos se hicieron eco de las denuncias que venía realizando el STMA. En todo ese tironeo se cumplieron los plazos para la entrada en vigencia del Régimen Supletorio que el Ministerio había vuelto a extender para los Municipios donde se estuviera negociando el Convenio Colectivo. Al entender que en Avellaneda no se estaba negociando ya que la mesa paritaria ni siquiera se había conformado, el Ministerio de Trabajo intimó a la Municipalidad

²⁰ Ver Anexo Documental 6.19.

de Avellaneda a no intentar implementar el convenio en cuestión y declaró la vigencia del Régimen Supletorio del Empleo Municipal de la Ley 14.656 en la Ciudad²¹.

La discusión sobre la conformación de la mesa paritaria continuó varios meses, y el Intendente volvió a intentar armarla sin el STMA, que es el único Sindicato que tiene Personería Gremial, y por lo tanto, el único habilitado para concertar un convenio colectivo de trabajo de acuerdo con la Ley 23.551. Así, el 27 de octubre de 2016, los dirigentes del Sindicato junto con los delegados y un grupo de trabajadores volviendo a la sede gremial después de cortar el Puente Pueyrredón durante dos horas reclamando paritarias, se “encontraron” con que en el Teatro Roma se realizaba un acto político que el Intendente había promocionado en los medios nacionales como “Paritarias en Avellaneda”. No había forma de evitarlo, el Teatro Roma está ubicado al lado de la sede de la Mutual y a la vuelta del Sindicato (ambas propiedades se conectan en forma de L). Esperando para el acto estaban los funcionarios acusados de apretar a los trabajadores y algunos de los miembros de los sindicatos apadrinados por el Intendente. Los disturbios se volvieron inevitables, pero el Intendente ordenó a las fuerzas de seguridad reprimir a los trabajadores que venían en la movilización, y que al entender que allí se hacía un acto por paritarias querían participar. La salvaje represión dejó heridos hospitalizados por heridas de balas de goma y efectos de gases pimienta y lacrimógeno, y ocupó las páginas de todos los diarios de tirada nacional²².

²¹ Ver Anexo Documental 6.20.

²² Ver Anexo Documental 6.21. Ver videos: <https://www.youtube.com/watch?v=d-lETODrWo6Y>; <https://www.youtube.com/watch?v=X4ekqaWbSh8>

3.7. También la Obra Social (El caso FEMEBA-OSCO Salud)

Después de todos estos sucesos, y ya con el terror instalado en la Municipalidad, el Intendente se propuso quitarle afiliados a la Obra social (OSPMA), quizás con la intención de que ésta se fundiera antes de que la Municipalidad tuviera que hacer frente al pago de los juicios millonarios por evasión. Aquí ya no fue lo mismo, y es que el miedo infundido en la mayoría de los casos empezó a tener como límite la salud de los trabajadores y su grupo familiar.

A estos fines, y con bastante antelación, el Municipio había establecido una suerte de convenio nunca claro con la prestadora FEMEBA Salud. Y así había logrado que los puestos políticos y jerárquicos (los sueldos más altos y que más aportan al sistema solidario de salud) optaran por el cambio. Ante el supuesto quiebre fraudulento de FEMEBA Salud, el Intendente intentó matar dos pájaros con el mismo tiro y organizó la llegada al distrito de OSCO Salud. Así, con uno de sus sindicatos realizó la presentación de la nueva “Obra social”²³. Ya había intentado ofrecer a la Obra social de UPCN afiliarse a los trabajadores municipales, pero los bajos salarios y por ende los bajos aportes no resultaron en una ecuación económica favorable y le fue declinado el ofrecimiento.

Los trabajadores municipales que aportaban a FEMEBA Salud fueron pasados compulsivamente a OSCO Salud, lo que derivó en numerosas denuncias ante la Superintendencia de Salud de la Nación²⁴. También intentó utilizar los resabios del miedo instalado en la Municipalidad para que los trabajadores opten por el cambio volun-

²³ Ver anexo Documental 6.22.

²⁴ Ver Anexo Documental 6.23.

tario de Obra social sin tener mayor éxito. Pero cabe destacar que, al igual que con las desafiliaciones del Sindicato, algunos trabajadores se acercaron a la Obra social a denunciar que habían sido cambiados sin prestar su conformidad. En estos casos, se realizaron las denuncias correspondientes ante la Superintendencia y el Sindicato actuará con su patrocinio en las denuncias penales correspondientes. Existió el caso de un trabajador con una patología oncológica que ante el traspaso ilegal, había quedado “flotando”, porque OSCO Salud no le cubría los medicamentos de alto costo. Afortunadamente, después de la denuncia de tal irregularidad en la Superintendencia de Salud de la Nación, OSPMA se hizo cargo de la situación.

Donde sí se ha logrado la afiliación a OSCO Salud es en los nombramientos nuevos, que igualmente por Ley deben aportar los primeros tres meses a su Obra social de origen. Cuando son nombrados los nuevos trabajadores, junto a la aceptación del cargo, el Departamento Ejecutivo les hace firmar la afiliación a uno de sus sindicatos y el formulario de cambio de Obra social con fecha tres meses posterior al nombramiento. Y durante los primeros tres meses no le presta servicios de salud, ya que no se los envía a OSPMA, lo que se supone que tiene como objeto que el trabajador valore los servicios salud y se arrepienta del cambio firmado y a la espera de ser presentado.

4. LA SUMA DE LAS PARTES

Intentaremos ahora graficar las partes en que se articula el sistema que llamaremos “terror laboral”. Identificaremos sus objetivos, como la construcción necesaria de escenario y clima, su forma esencial y su mecanismo. Para poder contemplar, finalmente, los resultados concretos de su aplicación.

Las variables analizadas FORMA, CONSTRUCCIÓN DE ESCENARIO Y CLIMA, y MECANISMO guardarán una relación dialéctica. Se retroalimentarán mutuamente e interaccionarán reforzándose cada una en la relación con las otras.

4.1. OBJETIVO: Dominación y control de la plantilla laboral

El objetivo del sistema es la dominación política y, en segunda instancia, el control social, de la plantilla del personal público a los fines de la práctica política concreta del partido gobernante. Es necesario aclarar que en los Municipios del conurbano bonaerense, como es el caso estudiado, el partido gobernante suele sufrir una mutación que abandona la impersonalidad. Es común encontrar en estos Municipios (de hecho popularmente se conoce a los intendentes de esta populosa zona como “Barones del conurbano”) una referencia personal y cercana en algunos aspectos al caudillismo político. El partido gobernante es, en síntesis, el Intendente Mu-

nicipal. Existen incluso casos en donde el Intendente ha cambiado de partido político, pero ha mantenido toda la estructura partidaria propia en su ciudad.

Así, el objetivo principal es la dominación política sobre la planta de personal, para tener, a través de la relación laboral, el contenido militante y de cuadros políticos necesarios para ejercer el dominio político en el quehacer social y en la disputa electoral. La fantasía comprende hacer de toda la plantilla laboral una estructura partidaria inmensa capaz de cubrir las necesidades del accionar político: transmisión de mensaje, movilización, campaña electoral, etcétera.

El objetivo secundario será el control sobre la plantilla misma, para que sus reclamos y demandas sobre la relación de dependencia de los mismos no altere los objetivos políticos partidarios. El objetivo secundario apunta a que la masa asalariada no pretenda alterar, con reclamos salariales o de condiciones básicas de trabajo, el presupuesto municipal planificado para la acción política en la gestión municipal. Así, por ejemplo, las obras de infraestructura tendientes a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos se realizan con trabajo precarizado y salarios de pobreza.

4.2. FORMA: El clientelismo político

La forma general es, sin lugar a dudas, el clientelismo político. Y trataremos de evitar en este punto un posicionamiento ético al respecto. Nos detendremos en la relación clientelar de la manera más objetiva, sin poner el foco de manera concreta en el más débil de sus dos vértices: el cliente. De esta manera evitamos la estigmatización del pobre en la que se suele caer en muchos de los análisis

sobre el tema que ponen el acento en la demanda. Buscaremos los efectos de esta relación sobre el grupo social de trabajadores, buscando los patrones de comportamiento desde la oferta de la relación y los fines buscados con esa oferta.

Sí debemos aclarar que, en la relación clientelar, los beneficios facilitados son siempre públicos, excluyentes y variados. Son públicos porque se trata de recursos de los que puede disponer el político porque dependen de la decisión de alguno de los poderes públicos que integran el aparato institucional del Estado. Son excluyentes en la medida en que se trata de recursos escasos y, por ende, no suficientes para satisfacer a todos los demandantes. La consecuencia directa de esto radica en que quien acepte las condiciones del intercambio clientelar obtendrá el beneficio, mientras que quien no acepte las reglas de la red de intercambio será privado de él. Y son variados, ya que no se limitan sólo y exclusivamente al voto, según la definición tradicional de clientelismo político.

Resultará útil a los fines de este análisis adoptar la distinción entre el clientelismo laboral, consistente en la distribución de puestos de trabajo en el sector público, y el clientelismo concesional, que supone el otorgamiento de incentivos económicos, bonificaciones, etc.²⁵

También, dejar claro que el intercambio clientelar, en su concepto excluyente, se realiza siempre a costa de un tercero, ya que en muchas ocasiones el beneficio o privilegio otorgado conlleva la pérdida ilícita de un derecho por parte de otro ciudadano o trabajador con igual o mayor capacidad o mérito para la obtención del beneficio.

²⁵ CAZORLA PÉREZ, José: 1995.

4.2.1- El empleo como intercambio clientelar (clientelismo laboral)

La primera forma de clientelismo político desarrollada tiene que ver con el puesto de trabajo. El nombramiento en la plantilla y la simple concesión del puesto de trabajo implican, en principio, un único compromiso directo asumido por el trabajador beneficiado: la fidelidad laboral al político-patrón.

Las reglas poco profesionales para el nombramiento en el ámbito municipal posibilitan que este intercambio clientelar se realice a gran escala. Fue el caso de la Municipalidad de Avellaneda, donde además de engrosar la Planta transitoria o temporaria de trabajadores formales de esta manera, se lo utilizó de manera sistemática sobre el trabajo cuasi-informal (cooperativas, horas cátedra, pago con locación de servicio y de obra a monotributistas, becarios, etc.).

Así se construyó una fuerte presencia de trabajadores formales y cuasi-informales adeptos (y en muchos casos, con una adhesión libre y consciente) al poder político gobernante en todas las oficinas municipales.

4.2.2. El clientelismo concesional con base en la coacción (dominación y control)

El clientelismo concesional basará la relación, fundamentalmente, en el sector bajo relación de dependencia, en la concesión de bonificaciones y horas extras. Los adeptos gozan de mayores beneficios económicos, distribuidos de manera gradual, arbitraria y discriminatoria. Esta forma de relación clientelar fue utilizada fundamentalmente con los trabajadores que formaban parte de la Planta con anterioridad a la toma de posesión del Gobierno munici-

pal: el personal de carrera que prestaba servicios en la Municipalidad con muchos años de antigüedad.

El dato sobresaliente será que esta relación clientelar estará teñida en determinado momento por una coacción directa sobre los trabajadores que desnaturalizará, incluso, la aceptación libre del beneficio por parte del cliente. Ya no se utilizará la entrega del beneficio a cambio del dominio y control sobre la Planta de trabajadores, se amenazará con la quita de ese beneficio si no se aceptan las pautas del intercambio. Así la relación clientelar se volverá coercitiva.

4.3. CONSTRUCCIÓN DE ESCENARIO: Precarización laboral y representación difusa

Es imprescindible la construcción de un escenario determinado sobre el cual poner en funcionamiento el sistema. Éste consta de dos aspectos fundamentales. En primer lugar, la precarización laboral. El sistema no podrá implementarse sobre una Planta de personal profesionalizada, con sueldos que cubran las necesidades de los trabajadores y que gocen de indivisibilidad: el salario debe tener una parte de su componente con posibilidad de ser entregado o quitado arbitrariamente y a voluntad del poder político. Esa precarización debe contener un alto grado de inestabilidad laboral, donde también entre en juego la posibilidad de perder el puesto de trabajo y el sustento económico.

Pero a la vez, esta precarización debe estar acompañada por una representatividad difusa, para así anular la posibilidad de la defensa colectiva de intereses. La representación debe volverse confusa, fragmentada y sin conciencia de defensa de clase. Esto da la posibi-

lidad de mantener el *statu quo* precarizado y anular la posibilidad de reacción colectiva ante la implementación del sistema. Es necesario un porcentaje de la representación que pueda nuclear a los adeptos, que tendrá por objeto desacreditar una representación genuina de intereses comunes laborales. O en todo caso, una representación complaciente con los designios del poder político, que le achique los márgenes de poder a la representación consciente.

4.4. CONSTRUCCIÓN DE CLIMA: El miedo y la atemorización (el entorno disruptivo)

La construcción del clima radicará en la generación de un entorno disruptivo disparador de miedo y atemorización. La teoría de los entornos disruptivos se basa en el concepto de “evento disruptivo fáctico”, diferenciándose de la teoría clásica de eventos traumáticos, pero a la vez complementándola. Un entorno disruptivo será aquel en que se den situaciones fácticas con la capacidad de irrumpir en el psiquismo causando vivencias de estrés (situaciones estresogénicas) o traumáticas (situaciones traumatogénicas), según el modo en que el sujeto lo experimente. En este contexto, se define como evento disruptivo fáctico a aquel en que se altera el estado de equilibrio y produce distintos tipos de reacciones. La cualidad de disruptivo residirá exclusivamente en el evento o situación capaz de provocar una discontinuidad o distorsión en el modo de elaborar humano²⁶. La disruptividad de un evento es potenciada por las siguientes cualidades: es inesperado, interrumpe un proceso normal y habitual, contiene rasgos novedosos, distorsiona o destruye el hábitat cotidiano, amenaza la integridad física de uno

²⁶ BENYACAR, Mordechay: 2003.

o de otros significativos. Los entornos disruptivos se caracterizan por una ruptura de las reglas de juego y la incertidumbre patológica entre otras.

Así, los desórdenes por disrupción son desórdenes psíquicos activados por la irrupción de eventos o situaciones fácticas que producen en el sujeto distorsiones de la vivencia afectando así las cualidades de la experiencia. Éstos dan lugar a patologías de lo disruptivo, en las que el cambio acaecido en el afuera impacta en el adentro produciendo distorsiones vivenciales, es decir, vivencias traumáticas, de estrés, desgraciadas o de ansiedad y temor. Sobre la base de estos trastornos por disrupción se ha descrito el síndrome de ansiedad por disrupción (SAD o *anxiety by disruption*, AbD, su sigla en inglés) surgido en ambientes disruptivos provocados por la desintegración social o por la presencia de un estado de miedo constante causado por amenazas como el terrorismo o desastres económicos e institucionales. El SAD se caracteriza, entre otros, por los siguientes fenómenos psíquicos: estados profundos de desorientación e incertidumbre respecto al presente y el futuro; sentimientos intensos de frustración y desesperanza debido a la inhibición de las posibilidades de acción en el presente; vivencias personales de desamparo e impotencia por la incapacidad de las instituciones; sensación de estar atrapado a causa de la difusión global de temores, imposibilitando la sensación de sentirse a salvo; miedo difuso, pero permanente, habitualmente no reconocido; sentimientos hondos e indiscriminados de desconfianza, sospecha y desvalorización de los otros causados por el miedo, que se tornan en ira si se focalizan contra agentes institucionales o instituciones de la administración pública; necesidad urgente de hablar de lo que sucede de manera recurrente, para poder disipar los temores

o para confirmar las vivencias y certificar la existencia de las amenazas; esto último transforma a la persona en “agente propagador del caos”, magnificando el malestar general y pudiendo crear un sentimiento generalmente injustificado de complicidad con lo que amenaza; asunción de conductas pseudoadaptativas para aumentar la seguridad personal, en tanto que el miedo rechaza toda forma de adaptación.

En el caso estudiado, el evento disruptivo fáctico será el Decreto 3598, que les quitó a los trabajadores, como ya hemos visto, parte sustancial del salario de bolsillo. Esto, con la posibilidad de reasignación de los montos salariales quitados, conformará el entorno disruptivo con todas sus características propias. El Decreto no puede ser catalogado como un acto de terrorismo, pero sí infundió el terror y significó la posibilidad concreta de un desastre económico para la masa de trabajadores. Y constituyó, además, un entorno disruptivo, que con gran probabilidad fue generador del SAD en los trabajadores.

4.5. MECANISMO: La coacción, el acoso moral y el *mobbing*

El mecanismo básico del sistema puede encontrarse en la simple acción coactiva sobre la base de terror generada en el entorno disruptivo, lo que vulgarmente se denomina “apriete”. La tortura psicológica sobre los trabajadores se ejerce de manera extorsiva, directa y a cara descubierta, sin existencia alguna de pruritos éticos y morales. Nos hemos tentado en graficar esta coacción como un terrorismo psicológico, pero nos ahorraremos el intento para no redundar en lo que está a la vista.

Pero a esta coacción directa, debe sumarse que también se extiende por todas las oficinas municipales el acoso moral y el *mobbing*. Si bien el concepto de acoso moral en el trabajo construido por Marie-France Hirigoyen puede contener al desarrollado por Heinz Leymann bajo el rótulo de *mobbing*, los utilizaremos por separado para graficar dos situaciones bien claras.

Partamos de alguna definición: “Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”²⁷. Esta guerra psicológica incluye dos aspectos: el abuso de poder y la manipulación perversa.

Esta definición nos será útil para encasillar el acoso moral descendente, el que se expresa desde los cargos jerárquicos y planta de funcionarios políticos hacia los trabajadores. Implicará un aislamiento de los trabajadores que no acepten los objetivos buscados por el sistema. Y es que:

Las víctimas, al principio y contrariamente a lo que los agresores pretenden hacer creer, no son personas afectadas de alguna patología o particularmente débiles. Al contrario, el acoso empieza cuando una víctima reacciona contra el autoritarismo de un superior y no se deja avasallar. Su capacidad de resistir a la autoridad a pesar de las presiones es lo que la señala como blanco.²⁸

²⁷ HIRIGOYEN, Marie-France: 2015.

²⁸ Ídem.

Por otro lado, también se dan situaciones de *mobbing*. Este concepto nos servirá para graficar el acoso horizontal. Y es que su propia definición nos dará la posibilidad de utilizarlo para observar el acoso moral y el hostigamiento en grupo sobre un individuo, realizado por sus propios pares.

Los trabajadores que sufren el acoso moral descendente también son víctimas de *mobbing* de manera horizontal. Los trabajadores cuasi-informales y formales que se incorporan a las oficinas con un claro lineamiento político, que se identifican con el poder político que les dio el empleo, también aíslan y ejercen una quita de tareas concreta sobre los trabajadores que se resisten a los objetivos del sistema. Esto sucedió en varias oficinas en el caso estudiado, pero tuvo su clímax en la Dirección de Niñez, donde la trabajadora social de carrera que era delegada sindical fue aislada junto a sus compañeras—incluso una fue cesanteada fraudulentamente—por sus pares (incorporados ex profeso a la Dirección por su condición de militantes políticos), que hegemonizaron la realización de las tareas y atacaron de manera directa las demandas laborales en el sector. Como resultado, una trabajadora pidió el traslado a otra dependencia, otras dos concurren —literalmente— a ponerse a disposición de la Directora del área que digitaba toda esta situación, otra trabajadora pidió una licencia médica psiquiátrica.

4.6. RESULTADOS: Organigrama clientelar, violencia institucional y vulneración de derechos humanos

Los resultados de un sistema de estas características sólo pueden ser nefastos. En primera instancia deja montado un organigrama municipal de características clientelares. Que si bien es nocivo

hacia adentro de la estructura institucional, como hemos visto, no deja de serlo hacia afuera de ella, en lo relacionado con los servicios que debe brindar el Estado municipal hacia la ciudadanía. Un organigrama de estas características es incapaz de detectar errores en la implementación de políticas públicas y, lo que es más grave aún, tiende a repetir hacia afuera su propio mecanismo de conformación interna. Así, políticas públicas que deben tener una implementación universal se tiñen de un clientelismo discriminatorio. Esto se ha podido observar en muchas políticas públicas en la Municipalidad de Avellaneda. Por ejemplo, en los impuestos municipales se cobra un ítem para ayuda solidaria a los clubes de barrio, pero sólo se entregan subsidios para obras a los clubes que aceptan formar parte de la red de clubes armada por el Intendente de manera casi partidaria, los cuales exponen en su frente un cartel con su nombre²⁹. El impuesto se cobra de manera universal y se reparte por decisión unilateral de una forma clientelar. Esta misma situación se ve reflejada en políticas como la entrega de viviendas sociales o de ayuda social básica.

Por otro lado, dentro del Municipio se respira una enorme violencia institucional. Si bien el concepto de violencia institucional ha sido restringido a casos relacionados con las fuerzas represivas del Estado, representa un esquema ineludible para encasillar el sistema descripto. Y es que cuando hablamos de violencia institucional estamos pensando en la violencia que ejercen las instituciones en un amplio conjunto de situaciones que, ejercidas desde instituciones públicas, tienen como consecuencia la vulneración de derechos de los individuos. Al restringir el concepto para casos que van desde “detenciones por averiguación de antecedentes” hasta ase-

²⁹ Ver Anexo Documental 6.24.

sinatos por “gatillo fácil”, se señala como violencia institucional a situaciones concretas que involucran tres aspectos fundamentales: prácticas específicas (asesinatos, torturas, aislamiento, etc.), funcionarios públicos (que implementan o prestan conformidad por acción u omisión) y contextos de restricción de autonomía y de libertad (situaciones de internación, de detención, de instrucción, etc.).

En el sistema analizado existen las prácticas específicas a través de la coacción y la tortura psicológica en forma de acoso moral. También existe la presencia de funcionarios públicos que ejecutan la violencia institucional o dan su conformidad a ella. Y también se puede observar la existencia de contextos de restricción de la libertad y la autonomía en dos sentidos. Por un lado, el sistema vulnera libertades individuales como la afiliación y desafiliación gremial, también en sus objetivos de dominación y control. Pero por otro lado, no es necesario el encierro para tener la libertad restringida. Más aún cuando el trabajador está sujeto al principio de hiposuficiencia en el derecho laboral, que marca su inferioridad respecto del empleador basándose en su imposibilidad de escoger con libertad y comodidad otro empleo que pueda garantizarle su sustento. Y es que —y no por esto último— la institución “trabajo” debe ser entendida como una institución de secuestro en términos *foucaultianos*³⁰.

Pero en este caso en particular, la consecuencia también es la vulneración de derechos colectivos, y este cóctel de vulneración de libertades y derechos individuales y colectivos nos lleva directo a la vulneración de derechos humanos. Más cuando hablamos de derechos surgidos de los órganos permanentes de las Naciones Unidas como los convenios de la Organización Internacional del

³⁰ FOUCAULT, Michel: 1995.

Trabajo (OIT). Porque los derechos laborales son también derechos humanos.

Y es que debemos entender los derechos humanos como un repertorio abierto de libertades y derechos inherentes a cada uno de los seres humanos sobre la base de su igualdad y libertad personal y social. Este conjunto de libertades apunta a garantizar y satisfacer condiciones indispensables para el desarrollo de una vida digna, “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”³¹.

Debemos reconocer las violaciones a los Derechos Humanos de forma concreta. Para eso es necesario hacer foco en la acción u omisión del Estado. Es únicamente el Estado quien está obligado a respetar y garantizar la vigencia de los derechos humanos y, en tal sentido, es el único que puede violarlos. Es por ello que cuando un funcionario público incumple sus obligaciones o abusa del poder que le fue conferido, vulnerando derechos o dejando de hacer lo necesario para garantizarlos, nos encontramos frente a una violación de los derechos humanos:

Las ofensas a la dignidad de la persona pueden tener diversas fuentes, pero no todas configuran, técnicamente, violaciones a los derechos humanos (...) La nota característica de las violaciones a los derechos humanos es que ellas se cometen desde el poder público o gracias a los medios que éste pone a disposición de quienes lo ejercen.³²

³¹ Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo N.º 1.

³² NIKKEN, Pedro: 1994.

5. CONCLUSIONES: DEL TERROR LABORAL

Podemos, con todo esto, hacer el intento de arribar a algunas conclusiones que definan el concepto que hemos querido construir: el de “terror laboral”.

Lo identificamos como un sistema planificado con el objetivo de dominación y control sobre el personal de la administración pública, que en su forma contempla el clientelismo político (tanto laboral como concesional) sustentado en una situación de precarización laboral y representación difusa, y que se implementa con la constitución de un entorno disruptivo generador de miedo y de terror, sobre el que acciona con la coacción y el acoso moral. Y que establece una situación de violencia institucional y vulneración de los derechos humanos.

6. ANEXOS DOCUMENTALES

6.1. Juicio por evasión a la Obra Social del Personal Municipal de Avellaneda (OSPM), diario *Clarín*, publicada el 1° de abril de 2016.

Por un reclamo millonario de la obra social

Fallo contra la Municipalidad de Avellaneda

La Municipalidad de Avellaneda fue condenada por la Sala II de la Cámara de Apelaciones de la Justicia Federal de La Plata por una evasión millonaria a la Obra Social del Personal Municipal del distrito. El tribunal revocó así un fallo del Juzgado Federal de Quilmes, a cargo del juez Luis Armella, que en primera instancia había dictado sentencia contra el reclamo de la obra social, que busca reparar aportes faltantes destinados a la protección de la

te salud de los trabajadores.

Esta nueva sentencia es la tercera en los últimos diez años que obliga a la Municipalidad a pagar un monto que no sería inferior a los \$ 24 millones, a los que deben sumarse los intereses correspondientes por la falta de pago de aportes entre 2000 y 2010, sobre "las sumas no remunerativas, bonificaciones y horas extra" por parte de la Municipalidad de Avellaneda.

El fallo del tribunal expresa textualmente que "los adicionales

Debe pagar \$ 24 millones más intereses por aportes faltantes a la entidad de salud

aborados al trabajador con carácter no remunerativo son salarios a los que se privó por una vía impropia de sus efectos laborales (incidencia en el aguinaldo, vacaciones, licencias pagas, horas extra, pres-

viso, indemnización por despido y otros)".

Y en otro párrafo se deduce que las remuneraciones fueron hechas fraudulentamente y que "corresponderá su abono durante el período reclamado, en tanto no hubieran sido blanqueados dichos conceptos.

En el comunicado que hizo llegar la parte demandante se recuerda, además, que está próximo a recibir sentencia un reclamo por evasión de aportes, igualmente millona-

rio, entablado por el Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda contra la municipalidad de ese distrito, que se tramita en el Juzgado Federal de Primera Instancia de Quilmes del mismo juez Armella, y en cuyos expedientes figura como ofrecida para su embargo el inmueble que fuera sede de la vieja municipalidad, y que figura dentro de los sitios declarados históricos por el Concejo Deliberante de Avellaneda, otra grave irregularidad. ■

6.2. Embargo del Palacio Municipal por evasión de aportes sindicales.

12 04 2017 Actualizado 02/11/12 En medio del paro nacional, ocea el repudio a la

BUSCAR

Política del Sur
La verdad BIEN CONTADA

PROVINCIA CAPITAL 1ª SECCIÓN 3ª SECCIÓN GREMALES DEPORTIVAS ENTREVISTAS VERSIÓN IMPRESA ACTUALIDAD STAFF

3ª Sección Noticias de la 3ª Sección Avellaneda Inalco: Ferraresi entregó edificio histórico ante embargo por deuda con municipales.

Inólito: Ferraresi entregó edificio histórico ante embargo por deuda con municipales.

Escrito por Redacción

Miércoles, 05 de Diciembre de 2015 08:04

Se presentó ante la justicia la posesión del edificio de la viña municipal como garantía para evitar el embargo de cuentas bancarias. La causa se abrió por irregularidades en la liquidación de la cuota sindical que realizó el ejecutivo por años. "Es un reconocimiento a nuestro reclamo", sostuvo desde el Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda (STMA).

Hace unos años, el Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda (STMA) detectó una serie de irregularidades en el descuento de la cuota sindical. Ante esto, realizó una denuncia ante la justicia federal, una causa que tuvo como fin los fondos mal liquidados y que correspondían al gremio. La demanda le reclamó al ejecutivo comunal más de 18 millones de pesos, más las costas del juicio, una póliza judicial que generó embargos a los inmuebles. Es que hace unas semanas, se presentó al juez de la causa el título de propiedad del edificio de la viña Municipal, para que sea embargado en la causa. Así se busca evitar que se renoviara cuentas bancarias, como es un primer momento desde el juzgado había en pedido que "Es un reconocimiento a la veracidad del reclamo", aseguraron desde el sindicato que conduce Rubén "Chelo" García.



La demanda de STMA se lleva adelante en el juzgado federal de Quilmes, cuyo titular es el Dr. Luis Armella. En octubre de este año, el gremio reclamó la ejecución de 18.579.842,98 pesos, más el 40 por ciento de costas e intereses, que la comuna debe al sindicato por mala liquidación de la cuota sindical. Para cumplir con el orden, se pidió trabar embargo a las cuentas bancarias del ejecutivo de Avellaneda, menos aquellos afectadas al pago de salarios.

Ante esto, según pudo saber Política del Sur, el abogado Nicolás Basilio se presentó ante Armella, como representante de la comuna, y propuso liberar embargo sobre la propiedad ubicada en Avenida Mitre 200, en Avellaneda. Así funcionó el viejo edificio comunal. Según los documentos presentados por el abogado, dos inmuebles locales tasaron la propiedad en 15 millones de pesos y en 33,5 millones, y se puso a disposición de Armella los detalles de la ubicación catastral.

A mediados de noviembre, el juez Armella, a través de la resolución 40Q02015, rechazó el pedido de embargar fondos contra la municipalidad, pero aceptó el viejo palacio municipal como garantía, ante la presentación del abogado de la comuna. El mismo día que se enteró del pedido del sindicato "por la página web" del juzgado.

Ante el inólito hecho, desde el STMA tomaron la presentación como un triunfo de una causa que lleva mucho tiempo. "Este hecho resulta un reconocimiento a la veracidad del reclamo impuesto por el STMA", le dijo a Política del Sur una fuente del sindicato.

La relación del gremio y la gestión de Jorge Ferraresi viene tensándose, y en el último tiempo generó algunas medidas muy polémicas de parte del intendente, rechazadas por los trabajadores. En una de las últimas, apenas ganadas las elecciones, se hizo circular un decreto que quitaba bonificaciones retributivas que recibían los trabajadores en sus márgenes salariales, generando el finis recho del gremio, que lo acusó de llevar adelante "políticas de austeridad". Ese decreto fue derogado por otro, dos días después de su publicación, para desactivar las medidas de Ferraresi. Fue un triunfo de los trabajadores municipales. A partir de esto, nos damos cuenta cuál es realmente Ferraresi, que sigue amenazando a los trabajadores intentando someter el tema, amedrentados con más cesantías, recortes en sus salarios, traslados, o despidos de las viviendas que les fueron entregadas y contribuidas con aportes del Gobierno Nacional, sostuvo el secretario General del STMA Walter Farfán.

Además, a la hora de llamar a la mesa de negociación que debe discutir el nuevo convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a lo que establece la ley provincial 14.055 el Municipio convocó al sindicato UPCN, lo que generó las críticas de STMA y su negativa a iniciar las conversaciones. "Fomos pensando que se podía producir un buen diálogo, pero ahí nos enteramos que estaba invitado UPCN provincia de Buenos Aires, que no tiene la representación de los trabajadores de Avellaneda, ya que nuestro gremio tiene la personería gremial desde 1968. Por este motivo decidimos no participar de esa mesa, que no tiene legitimidad", explicó. Farfán aseguró que "los dirigentes de UPCN son funcionarios y funcionarios de la gestión de Ferraresi" no es la primera vez que la gestión municipal busca introducir otro gremio o Agipación a las discusiones con el STMA. Hace un tiempo fomentó la creación de la Unión de Municipales de Avellaneda (UMA), para contrarrestar el poder del sindicato que conduce García.

"No cabe duda que el intendente, ya habiendo asegurado su mandato por cuatro años, comenzó a proyectarse una fuerte dosis de pragmatismo realista al mejor estilo de los años '90, del que durante estos años se le ha ido bificando aquello que fue lo que perjudicó a nuestro país", se quejaron desde el STMA.

Twitter Seguir @gpoliticasur

FRENTE RENOVADOR



EN ALMIRANTE BROWN
HORACIO JEREZ
CONDUCCION

NUEVO PUNTE LACARRA
CONEXIÓN LANÚS-CABA
Para que viajes más rápido y seguro.

AUSA LANÚS MUNICIPIO

Préstamos de hasta

\$500.000

a tasa fija.

6.3. Carta documento informando quita de códigos de descuento de la Mutual de Trabajadores Municipales de Avellaneda (MUTRAMA).

CORREO ARGENTINO
CORREO OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA

CARTA DOCUMENTO

REMITENTE: **Municipalidad de Avellaneda**

DESTINATARIO: **Mutual de Trabajadores Municipales de Avellaneda (MUTRAMA)
Al. Hernan DOVAL - Presidente**

DOMICILIO: **Avda. Guemes N° 835**

DOMICILIO: **Sarmiento 147**

CÓDIGO POSTAL: **1870** LOCALIDAD: **Avellaneda** PROVINCIA: **Bs. As.**

CÓDIGO POSTAL: **1870** LOCALIDAD: **Avellaneda** PROVINCIA: **Bs. As.**

Por la presente comunico a Uds. que, a partir del 1° de Agosto del corriente, y previa derogación del Decreto N° 2884/88, se procederá a dejar sin efecto el código de descuento por medio del cual este Municipio debita, de las remuneraciones que perciben los trabajadores municipales afiliados a vuestra mutual, la cuota asociativa correspondiente.-
La presente notificación se formaliza en forma previa al dictado del acto administrativo pertinente, a los fines que, en orden a sus previsiones económico-financieras, adopten con la debida antelación los mecanismos que crean oportunos a los fines de percibir de sus afiliados la cuota asociativa.-
Quedan Uds. notificados.-

Ing. Jorge H. Ferraresi
Intendente Municipal de Avellaneda
D.N.I. 14.596.877

4219965100

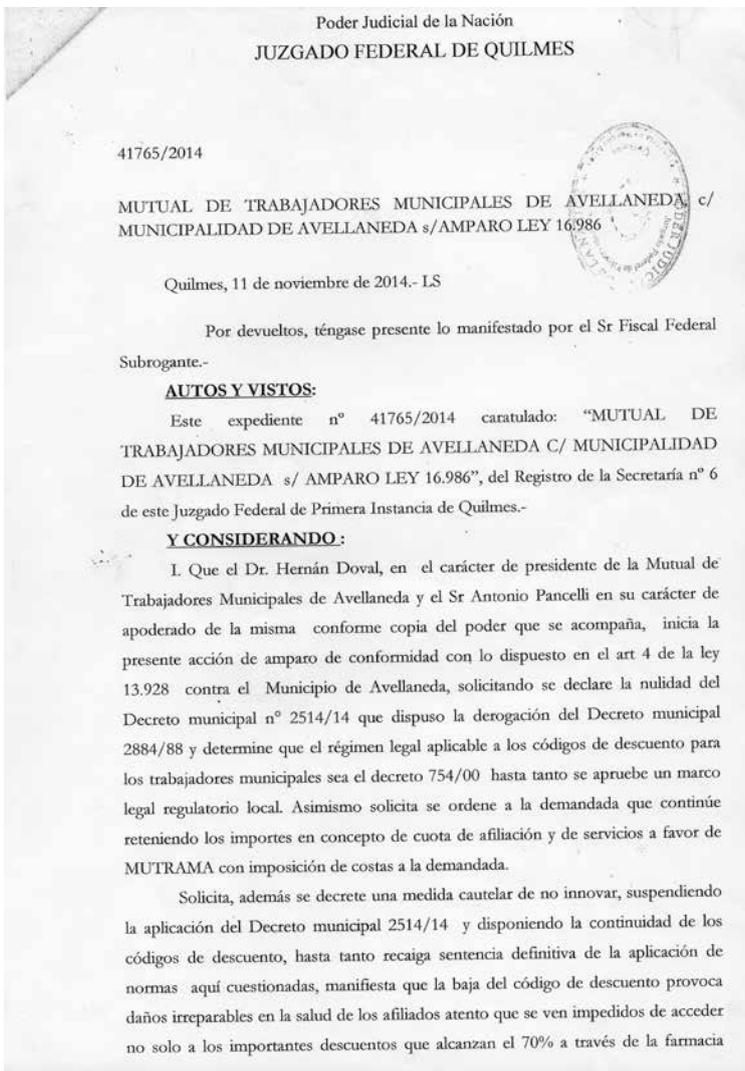
1

CORREO ARGENTINO
1 JUN 2014
SUC. AVELLANEDA
N° 20083

Doble por aquí

Doble por aquí

6.4. Copia de carátula y resolución de medida cautelar.



social, sino también al pago en cuotas de los mismos particularmente los oncológicos y virus HIV, dado el alto costo que tienen muchos de los medicamentos.-

II.- Por ello, sin perjuicio del análisis que oportunamente habrá de realizarse respecto de la competencia de este Juzgado para entender en la presente acción, reparando especialmente en las implicancias que se derivan de la entrada en vigencia de la decisión cuya nulidad se persigue, teniendo en cuenta que se trata de cuestiones vinculadas a la posible conculcación de derechos fundamentales constitucionalmente consagrados, tales como el derecho a la salud como desprendimiento del derecho a la vida, dotados de herramientas tuitivas para facilitar su operatividad como resulta, en el caso, la vía procesal expedita que ha sido instaurada para su defensa y salvaguarda, y, urgiendo dar una respuesta útil a la cuestión planteada, resulta necesario intervenir sin demoras en el tratamiento de la medida cautelar peticionada.

Es preciso dejar sentado que en supuestos como el planteado en el *sub lite* se trata de proteger el derecho a la salud. Así, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sostenido que el derecho a la vida de sus individuos y su protección – en especial el derecho a la salud- constituyen un bien fundamental en sí mismo|que, a su vez, resulta imprescindible para el ejercicio de la autonomía personal (art. 19 de la Constitución Nacional). El derecho a la vida, más que un derecho enumerado en los términos del art. 33 de la Constitución Nacional, es un derecho implícito, ya que el ejercicio de los derechos reconocidos expresamente requiere necesariamente de él. A su vez, el derecho a la salud, está íntimamente relacionado con el primero y desde el punto de vista normativo está reconocido en los tratados internacionales con rango constitucional (art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional) (Fallos:321:1684; 323:1339; 324:3569, entre otros).

Ante estas circunstancias, considero prudente atender las obligaciones tendientes a asegurar la asistencia que nace una vez producida una afectación a la salud, en razón del “Derecho a la Atención y Asistencia Sanitaria” por el cual todo Magistrado debe velar y cuyo contenido implica la compleja tarea de planificación y previsión de recursos presupuestarios necesarios para llevar a cabo la satisfacción de los requerimientos de salud correspondientes a toda la población.

Como anticipé la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en innumerables fallos ha puesto de relieve los perfiles del derecho a la salud a la luz de las

Poder Judicial de la Nación
JUZGADO FEDERAL DE QUILMES

obligaciones internacionales asumidas por el Estado, a través de prestaciones positivas configuradas en el plexo normativo de las leyes 23.660 y 23.661, entre otras. Así ha sostenido que el derecho a la vida es el primer derecho de la persona humana que resulta reconocido y garantizado por la Constitución Nacional y que el hombre, como eje y centro de todo sistema jurídico, es un fin en sí mismo, su persona es inviolable y constituye un valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre valor de carácter instrumental (Fallos: 302:1284; 310:112).

Corresponde ahora, comenzar con el tratamiento de la medida cautelar solicitada y a este fin, establecer si se encuentran reunidos los recaudos de admisibilidad que habilitan su dictado.

Al respecto debo destacar que el dictado de una medida cautelar no requiere una prueba de certeza sobre la existencia del derecho sino solo de un grado aceptable de verosimilitud o apariencia de los derechos invocados, como la probabilidad de que éste exista y no como una incuestionable realidad que sólo se logrará al agotarse el trámite, ya que es propio de su naturaleza la verosimilitud y no la certeza, sin perjuicio de que se requiera una solicitud sería que haga suponer prima facie la existencia de un derecho garantizado legalmente y un interés jurídico que justifique el dictado de la medida cautelar de que se trate (*periculum in mora*).

En este mismo sentido, se ha sostenido que es la esencia de estos institutos procesales de orden excepcional enfocar sus proyecciones sobre el fondo mismo de la controversia ya sea para impedir el acto o para llevarlo a cabo, porque dichas medidas precautorias se encuentran enderezadas a evitar la producción de perjuicios que se podrían producir en caso de inactividad del magistrado y podrían tornarse de muy dificultosa o imposible reparación en la oportunidad del dictado de la sentencia definitiva.

Que resulta imprescindible a efectos de considerar la procedencia de la medida cautelar solicitada, poner especial atención en la naturaleza del bien jurídico que se intenta preservar.

Que el peligro en la demora resulta implícito por la naturaleza del derecho en crisis, toda vez que existe riesgo de producir un daño irreparable, circunstancia que exige la adopción de acciones positivas que aseguren la vigencia del derecho de los afiliados, entre otros, a acceder a la medicación en la forma que lo venían haciendo, y

ello así, en el marco de la garantía constitucional a una tutela judicial continua y efectiva.

Que la medida cautelar que se analiza, tuvo siempre como primordial propósito poner a resguardo la situación de los afiliados de la mutual, que podrían quedar como rehenes de una desavenencia entre la administración pública local y la mutual que les presta servicios.

Atento a las razones esgrimidas, la documentación acompañada y la gravedad de la cuestión planteada, sin ingresar en consideraciones propias del examen sustancial de la cuestión, se encontraría acreditada *prima facie* la verosimilitud del derecho invocado, requisito que la ley exige como presupuesto legal para la procedencia de la medida cautelar solicitada por los accionantes, aún cuando dicha verosimilitud sea apreciada como una mera apariencia de certeza.

En efecto, se advierte que la de las constancias obrantes en la causa con fecha 18 de julio de 2014 fue notificado del Decreto 2514/14 del 16 de julio de 2014 por imperio del cual se derogó el Decreto 2884/88 y que los perjuicios derivados del mismo se encontrarían acreditados con las constancias de fs. 155/161 afectado los derechos de los afiliados habida cuenta de la existencia de prestaciones que se encuentran en curso de ejecución y cuyo cumplimiento resulta de imposible suspensión, entre ellas la provisión de medicamentos.

Finalmente, es menester precisar que los requisitos del artículo 230 del Código Procesal se hallan de tal modo relacionados que, a mayor peligro en la demora, gravedad o inminencia del daño – como en el caso de autos- cabe no ser tan exigentes con la comprobación de la verosimilitud del derecho invocado y viceversa.

Por todos los fundamentos vertidos, corresponde hacer lugar parcialmente a la medida cautelar solicitada, ordenando a la demandada Municipalidad de Avellaneda que en plazo de 72 horas suspenda los efectos de la aplicación del Decreto municipal 2514/14 y disponga la continuidad de los códigos de descuentos otorgados a MUTRAMA, dejando en plena vigencia el Decreto 2884/88 garantizando la continuidad en las prestaciones de los servicios farmacológicos de la mutual.

III). Habiéndose corrido vista a la Fiscalía Federal para que se expida sobre la procedencia y competencia, a fs. 153/154 el Fiscal Federal Subrogante dictaminó la incompetencia de este Juzgado para entender en esta acción y su remisión a Juzgado

5

JUZGADO FEDERAL DE QUILMES

Contencioso Administrativo que por turno corresponda de la ciudad y partido de Lomas de Zamora, Provincia de Buenos Aires.-

Ante ello, corresponde expedirse acerca de la competencia de este Juzgado para conocer en la presente acción.-

Cabe señalar que la competencia federal es limitada y de excepción, su aplicación es de carácter restrictivo y procede cuando hay in interés nacional en juego. Queda a cargo de quien la invoca demostrar que se dan los presupuestos necesarios para hacerla surtir (Fallos:312:1220; 313:1218; 323:2590; 326:1372, entre otros).-

La doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación señala que "a los fines de dilucidar cuestiones de competencia, ha de estarse, en primer término, a los hechos que se relatan en el escrito de demanda y después, y solo en la medida que se adecue a ellos, al derecho que se invoca como fundamento de la pretensión, así como también a la naturaleza jurídica de la relación existente entre las partes." (Fallos: 328:73; 329:5514).

En efecto la pretensión del actor, tal como está relatada en la demanda, a cuya exposición de los hechos se debe acudir de modo principal para determinar la competencia (art 4 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación), consiste en la declaración de nulidad del Decreto Municipal n° 2514/14 dictado por el intendente de la Municipalidad de Avellaneda que derogó el Decreto municipal n° 2884/88.-

En consecuencia cabe señalar que el juez que deba resolver el pleito tendrá que examinar los actos administrativos dictados por autoridades provinciales y que la resolución de la causa involucra planteos de orden local, en tales condiciones, considero que le corresponde a los jueces locales conocer en el proceso, puesto que tales magistrados deberán examinar el alcance de disposiciones locales, creadas y aplicadas por las autoridades de igual carácter, interpretándolas en el espíritu y en los efectos que la soberanía local ha querido darles, determinando si se encuentran reunidos los recaudos de validez del acto administrativo municipal, creado y aplicado por las autoridades de igual carácter, en vista de que la cuestión traída a debate resulta de eminente naturaleza de derecho público municipal y provincial, y no atiende a cuestiones relativas al funcionamiento, la personería, o de índole prestacional referidas a la relación de la Mutual con el Instituto Nacional de Acción Mutual, con el Registro de Mutualidades o con sus afiliados respectivamente.

5

JUZGADO FEDERAL DE QUILMES

Contencioso Administrativo que por turno corresponda de la ciudad y partido de Lomas de Zamora, Provincia de Buenos Aires.-

Ante ello, corresponde expedirse acerca de la competencia de este Juzgado para conocer en la presente acción.-

Cabe señalar que la competencia federal es limitada y de excepción, su aplicación es de carácter restrictivo y procede cuando hay in interés nacional en juego. Queda a cargo de quien la invoca demostrar que se dan los presupuestos necesarios para hacerla surtir (Fallos:312:1220; 313:1218; 323:2590; 326:1372, entre otros).-

La doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación señala que “a los fines de dilucidar cuestiones de competencia, ha de estarse, en primer término, a los hechos que se relatan en el escrito de demanda y después, y solo en la medida que se adecue a ellos, al derecho que se invoca como fundamento de la pretensión, así como también a la naturaleza jurídica de la relación existente entre las partes.” (Fallos: 328:73; 329:5514).

En efecto la pretensión del actor, tal como está relatada en la demanda, a cuya exposición de los hechos se debe acudir de modo principal para determinar la competencia (art 4 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación), consiste en la declaración de nulidad del Decreto Municipal n° 2514/14 dictado por el intendente de la Municipalidad de Avellaneda que derogó el Decreto municipal n° 2884/88.-

En consecuencia cabe señalar que el juez que deba resolver el pleito tendrá que examinar los actos administrativos dictados por autoridades provinciales y que la resolución de la causa involucra planteos de orden local, en tales condiciones, considero que le corresponde a los jueces locales conocer en el proceso, puesto que tales magistrados deberán examinar el alcance de disposiciones locales, creadas y aplicadas por las autoridades de igual carácter, interpretándolas en el espíritu y en los efectos que la soberanía local ha querido darles, determinando si se encuentran reunidos los recaudos de validez del acto administrativo municipal, creado y aplicado por las autoridades de igual carácter, en vista de que la cuestión traída a debate resulta de eminente naturaleza de derecho público municipal y provincial, y no atiende a cuestiones relativas al funcionamiento, la personería, o de índole prestacional referidas a la relación de la Mutual con el Instituto Nacional de Acción Mutual, con el Registro de Mutualidades o con sus afiliados respectivamente.

La solución propuesta tiene respaldo en el respeto del sistema federal y de las autonomías provinciales, que exige que sean los magistrados locales los que intervengan en las causas en que se ventilen asuntos de esa naturaleza, sin perjuicio de que las cuestiones de índole federal que también puedan comprender esos pleitos sean susceptibles de adecuada tutela por la vía del recurso extraordinario regulado por el art 14 de la ley 48 (Fallos: 325:3070; 327:1789)

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo in re "Petrobras Energía c/ Municipalidad Gral Belgrano s/ acción declarativa" P.1644, L.XLII Fallo del 3/5/2007 que "ello es así, en atención a que el respeto del sistema federal y de las autonomías provinciales exige que se reserve a los jueces locales el conocimiento y la decisión de las causas que, en lo sustancial, versan sobre aspectos propios del derecho público sin perjuicio de que las cuestiones federales que también puedan comprender este tipo de procesos sean susceptibles de adecuada tutela por vía del recurso extraordinario (Fallos 325:3070; 327:1789; 328:3700).-

Consecuentemente, considero que el suscripto no resulta competente para entender en las presentes actuaciones, toda vez que la controversia entablada en nada justifica la intervención de este fuero federal eminentemente restrictivo, encontrándose dentro del exclusivo ámbito jurisdiccional provincial, sin verse comprometidos en absoluto los intereses del Estado Nacional, al cuestionarse normas emanadas de la Municipalidad de Avellaneda, ajenas al control de este fuero de excepción en esta instancia procesal.-

Por ello,

RESUELVO:

- 1) Agregar la documental acompañada.
- 2) Tener por presentado al Sr. Hernán Doval y al Sr. Antonio Nicolás Pancelli por presentados, en el carácter invocado en merito a la documentación acompañada, por parte a su mandante MUTRAMA, por denunciado el domicilio real y por constituídos el procesal y el electrónico.
- 3) Hacer lugar parcialmente a la medida cautelar que se solicita, haciendo saber a la demandada Municipalidad de Avellaneda que en plazo de 72 horas deberá proceder a la suspensión de los efectos de la aplicación del Decreto municipal 2514/14 y disponer la continuidad de los códigos de descuentos otorgados a



Poder Judicial de la Nación
JUZGADO FEDERAL DE QUILMES

MUTRAMA, dejando en plena vigencia el Decreto 2884/88, garantizando la continuidad en las prestaciones de los servicios farmacológicos de la mutual, hasta que se resuelva la cuestión de fondo. A este fin, librese el oficio pertinente bajo apercibimiento de ley.

4) Previo al libramiento de los oficios pertinentes deberá la parte actora prestar caución juratoria por todas las costas, daños y perjuicios que pudiere ocasionar el cumplimiento de la medida otorgada (art 199 del CPCCN).

5) Declarar la incompetencia del Juzgado para entender en la presente acción debiendo remitirse las presentes actuaciones al Juzgado Contencioso Administrativo de Lomas de Zamora que por turno corresponda (art 196 del CPCCN)

Regístrese y notifíquese.

LUIS ANTONIO ARMELLA
Juez Federal

6.5. Carátula del fallo sobre la apelación en el Tribunal Contencioso Administrativo de La Plata.

235901660001284039

CA

Fecha de recepción en
Ofic./Deleg. o Juzgado de Paz



PODER JUDICIAL PROVINCIA DE BUENOS AIRES
CEDULA DE NOTIFICACION



Sello del Organismo

ORGANO: CAMARA DE APELACION EN LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - LA PLATA

NOMBRE: MUTUAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA, - ACTOR PANCELLI, ANTONIO NICOLAS - Apoderado

CALLE: Calle: sarmiento Nro.: 147 Localidad: AVELLANEDA (Constituido)

TIPO DE DOMICILIO: (marcar lo que corresponda)

DENUNCIADO CONSTITUIDO

CARACTER: (marcar lo que corresponda)

URGENTE Y/O HABILITACION DE DIA Y HORA

OBSERVACIONES ESPECIALES:

Traslado de demanda - Art. 620 CPCC - Traslado de demanda - Art. 94 CPCC - Art. 524 CPCC - Bajo responsabilidad de

ROBERTO CRIVELLO
Oficial Notario
Of. Merc. y Ind. (Buenos Aires)

17459		Contencioso Administrativo		La Plata		(testar lo que no corresponda)	
				Copias		SINO SINO	
Nº de orden	Exple. Nº	ZONA	FUERO	Nº ORG.	DEP. JUD.	En 4 fs.	PERSONA L OSERV.
						Sí	

NOTIFICO a Ud. que en el expediente caratulado:
MUTUAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA S/ AMPARO

6.6. Carta documento informando la quita del código de descuento que el sindicato tenía a través de la Obra social.

CORREO ARGENTINO
CARTA DOCUMENTO

REMITENTE: **Municipalidad de Avellaneda**
Ciudad 835 2º piso

DESTINATARIO: **O.S.P.M.A.**
CAPRIDA Nº 70

CODIGO POSTAL: **3900** LOCALIDAD: **AVELLANEDA** PROVINCIA: **BUENOS AIRES**

Que mediante Decreto 1416 con fecha 27/04/15, el Sr. Intendente Municipal Decreta:

VISTO:

El expediente N° 2.46697/15.

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto N° 2787/12, se dispuso a partir de los haberes mensuales correspondientes al Julio de 2012, la retención de los importes mensuales que corresponden a cada uno de los servicios no obligatorios prestados por la Obra Social del Personal Municipal de Avellaneda (OSPMA) a sus afiliados (art. 1º), y se facultó a la Subdirección de Estudios, dependiente de la Dirección General de Personal a fin de generar un código de descuento correspondiente a las retenciones antes referidas (art. 2º).

Que el referido Decreto tuvo su plena legalidad en el dictamen de la Secretaría Legal y Técnica, en el que se consideró que si bien no existe obligación legal del Municipio para retener los importes mensuales que corresponden a los servicios no obligatorios que presta la obra social citada, no existía impedimento legal alguno para que el Municipio, en efecto a sus facultades, pudiese aplicar un código de descuento a tal efecto y retener dichos importes de los haberes mensuales de los agentes, en tanto exista un acuerdo previo y fehaciente de estos últimos.

Que los conceptos sujetos a retención se encuentran excluidos de las retenciones correspondientes a los aportes obligatorios establecidos en la Ley Nacional N° 23.660.

Que dicho sistema que la contribución fijada en el art. 166 inc. a) de la referida Ley, que establece el régimen jurídico de las obras sociales, constituye la única obligación legal a cargo del empleador a los fines de contribuir al sostenimiento de las acciones que debe desarrollar la obra social citada.

Que en virtud de las consideraciones precedentemente efectuadas no existen impedimentos legales para que se retenga a partir de la retención de los importes mensuales, en los haberes de los agentes municipales, sus correspondientes a cada uno de los servicios no obligatorios que presta la Obra Social del Personal Municipal de Avellaneda (OSPMA), y el código de descuento generado a tales efectos, autorizados oportunamente por Decreto N° 2787/12.

Por ello y en uso de las facultades conferidas por la Ley Orgánica de las Municipalidades,

**EL INTENDENTE MUNICIPAL
 DECRETA**

ARTICULO 1º: DEJASE sin efecto, a partir del 1º de Mayo de 2015, la retención de los importes mensuales, en los haberes de los agentes municipales, que corresponden a cada uno de los servicios no obligatorios que presta la Obra Social del Personal Municipal de Avellaneda (OSPMA) a sus afiliados, la cual fuera autorizado oportunamente por Decreto N° 2782/12, en virtud de las consideraciones vertidas en el exordio del presente.

ARTICULO 2º: FACULTASE a la Dirección General de Personal, a fin que, a partir de la liquidación de haberes correspondientes al mes de Mayo de 2015, deje de aplicar el código de descuento correspondientes a las retenciones referidas en el artículo 1º.

ARTICULO 3º: DEROGASE el Decreto N° 2787/12.

ARTICULO 4º: Regístrese y notifíquese. Fecha, archívese.

Firmado por: Ferraro Jorge (Intendente Municipal), Bostio Daniel (Secretario Legal y Técnico), Vera Pablo (Secretario de Gobierno).

IRI JORGE A. FERRARSI
 INTENDENTE MUNICIPAL
 MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA
 8351 4557 6671

CLIENTE CORPORATIVO

Doble por aquí

6.7. El Intendente municipal inaugurando el local de la Agrupación “Hijos del Pueblo” a principios de 2014 enfrente de la sede de la Obra Social del Personal Municipal de Avellaneda (OSPMA).



6.8. Decreto municipal y Fallo judicial sobre la persecución a la dirigente del Sindicato Mirta Fariña (vocal titular) ante el intento de traslado compulsivo.


Municipalidad de Avellaneda
Secretaría de Gobierno y Seguridad
Subsecretaría de Gobierno

Dirección General de Personal

5 FEB 2015

Avellaneda,
Copia del Decreto/Resolución/Disposición N°
para ser entregado al Sr. FARIÑA, Mirta Ester
EJC y
CONSTRUYA Y REA.

AVELLANEDA, 5 FEB 2015

VISTO:

Que por razones de servicio la agente FARIÑA, Mirta Ester, legajo N° 34.918, pasará a cumplir funciones en el área de la Secretaría de Cultura, Educación y Promoción de las Artes; y,

CONSIDERANDO:

Que en virtud de ello se procede a confeccionar el presente acto administrativo;
Por ello y a lo establecido en el artículo 16° de la ley 11.757;

**EL SECRETARIO DE GOBIERNO Y SEGURIDAD
RESUELVE**

ARTICULO 1°.- TRASLADASE a partir del día de la fecha a la agente FARIÑA, Mirta Ester, legajo N° 34.918, Personal Administrativo, Categoría 12, del Juzgado N° 01 dependiente de la Secretaría de Gobierno y Seguridad a la Secretaría de Cultura, Educación y Promoción de las Artes; por lo expuesto en el exordio del presente.-

ARTICULO 2°.- Regístrese, comuníquese y archívese.-


Dr. PABLO OSCAR VECINA
Intendente de Gobierno y Seguridad
MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA



En la ciudad de Avellaneda, a los 17 días del mes de noviembre de dos mil quince, se reúne el Tribunal del Trabajo n° 3 de Avellaneda, integrado por los Sres. Jueces Dres. Adriana Mabel Terlizzi, Alberto Gabriele y Guillermo Ramón Valcarce, bajo la presidencia de la primera, a efectos de resolver en la causa N° 31.022, autos caratulados "**FARIÑA, MIRTA ESTER C/ MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA S/ AMPARO SINDICAL**". Practicado el sorteo de ley; resultado que los señores Jueces debían observar el siguiente orden de votación: GABRIELE - TERLIZZI- VALCARCE.---

Acto seguido el Tribunal resolvió plantear y votar la siguiente **QUESTION: -----**

QUE PRONUNCIAMIENTO CORRESPONDE DICTAR ?

VOTACION

A la única cuestión planteada el Sr. Juez Dr. Alberto Gabriele, dijo:--

I. ANTECEDENTES:

1. A fs. 24/ 29 se presenta el Dr. Enrique Eliseo Espinola Vera en su carácter de apoderado de **MIRTA ESTER FARIÑA** iniciando acción de amparo (art. 52 ley 23.551) contra la Municipalidad de Avellaneda aduciendo que la misma violó lo expresamente establecido en los arts. 50 y 52 de la ley 23.551.-

Relata que la actora es miembro de la comisión directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda, donde ejerce el cargo de Vocal Titular con fecha de inicio del mandato el 2 de octubre de 2012, y cendiendo el mismo el 2 de octubre de 2016, situación que le fue comunicada debidamente a su empleadora.- Abunda que la actora se desempeñaba en el Juzgado de Faltas N° 1 del municipio accionado.-

Alega que, mediante Resolución N° 8 de fecha 05.02.2015 del Secretario de Gobierno y Seguridad de la Municipalidad de Avellaneda, se dispone el TRASLADO de Fariña, a partir de ese día, a la Secretaria de Gobierno y Seguridad a la Secretaria de Cultura, Educación y Promoción de las Artes invocando, para ello, "razones de servicio" .-

Denuncia que dicha medida tuvo por objeto obstaculizar el libre ejercicio de la acción sindical y que, con carácter previo al traslado, la

empleadora debió ocurrir al procedimiento preliminar previsto por el art. 52 de la ley 23.551 que opera como requisito de validez de esa conducta del empleador.-

Sostiene que el cambio de las condiciones laborales trajo como consecuencia la modificación a la baja de la remuneración que percibía la actora ya que, a partir de noviembre de 2014 dejó de percibir el concepto "Adicional Trabajo en equipo" así como el pago de las horas extras que realizaba todos los meses normal y habitualmente.-

Solicita que, como medida cautelar, se ordene a la demandada se reincorpore a la actora a su lugar de trabajo en el Juzgado de Falta N° 1 del Municipio, con la restitución inmediata de los ítems remuneratorios que allí percibía y se ordene el pago de los salarios devengados por tales conceptos desde la fecha de la baja remuneratoria, con más los intereses a la tasa activa del banco de la Provincia de Buenos Aires, todo ello hasta tanto recaiga sentencia definitiva que resuelva el objeto de las presentes actuaciones.-

Funda en derecho, ofrece prueba y solicita se dicte sentencia acogiendo la demanda en todos sus términos con costas a la demandada.-

2. A fs. 30, el Tribunal declara formalmente admisible la acción de amparo en los términos del art. 47 de la ley 23.551 ordenado tramiten los presentes actuados por el procedimiento sumarísimo establecido por los arts. 496 y conscs. del CPCC., corriendo traslado a la demandada de la acción intentada y pasando los autos a resolver la medida cautelar peticionada.-

3 A fs. 33 se resuelve hacer lugar a la medida cautelar interpuesta ordenándose la reincorporación inmediata de la actora a su anterior cargo restituyendo a la misma su nivel salarial anterior al traslado a otra dependencia municipal, todo ello hasta el dictado de la sentencia, librándose, para su cumplimiento, el pertinente oficio judicial, el que es contestado a fs. 67/68 dando cuenta el municipio accionado del cumplimiento de la manda judicial desde el 01.09.2015.-

El Tribunal rechaza, en cambio, la cautelar en cuanto al pedimento de pago de los salarios devengados por tales conceptos

desde la fecha de la baja remuneratoria, con más intereses ya que dicha cuestión debe ser resuelta en la definitiva.-

4. A fs. 57/60 vta. se presenta en autos la MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA mediante su letrado apoderado Dr. Nahuel Fernando Barrionuevo Miranda contestando la acción de amparo interpuesta. En lo sustancial manifiesta que no existió una conducta antisindical de la demandada ya que el cambio de dependencia dispuesto no implicó un cambio en las condiciones de trabajo ya que Faríña continuó realizando tareas administrativas como lo venía haciendo.-

Por otra parte, en cuanto a la baja de la remuneración que percibía la actora, sostiene que la misma no objetó oportunamente que dejara de percibir el "adicional trabajo en equipo" a pesar de que esa situación comenzó en el mes de noviembre de 2014, por lo que, al no realizar reclamo alguno, no se configuró una violación de la garantía sindical de la que goza. Asimismo sostiene, en cuanto a las horas extras, que las mismas siempre fueron liquidadas en la medida que la actora las realizara y que su supresión no significa una rebaja salarial ya que no se consideran como un derecho adquirido a favor del trabajador.-

Funda en derecho el conteste, ofrece prueba y solicita se dicte sentencia rechazando la acción de amparo sindical intentada, con costas a la actora.-

5. A fs. 64 se declara la cuestión como de puro derecho confiriéndose a las partes el pertinente traslado para que informen por escrito.-

6. A fs. 69 vta. Pasan los autos al Acuerdo a efectos de dictar sentencia.-

II. LA PROPUESTA DECISORIA:

1. Ambas partes fueron contestes en la existencia del contrato de trabajo, así como del cargo sindical que ocupa la accionante y la vigencia del mismo y en que la Municipalidad de Avellaneda dispuso su traslado a otra dependencia sin realizar procedimiento alguno previo a dicho traslado. También coinciden en que el traslado de la actora la privó de percibir, desde el mes de noviembre de 2014, inclusive, el concepto "Adicional Trabajo en equipo" así como el pago

de las horas extras que realizaba en la dependencia donde trabajaba antes del traslado (Art. 354 inc. 1° del CPCC.)-

2. Con este piso de marcha debemos manifestar que, en este caso, la real implicancia del llamado "fuero sindical" se verifica a propósito *del obstáculo o restricción de naturaleza procedimental que ha eludido la empleadora.*

Ello es así ya que, de considerar que existieron "razones de servicio" que respondieran a situaciones de necesidad de alguna otra dependencia municipal de contar con la prestación de la actora, debió el municipio haber solicitado **previamente** la autorización judicial mediante el proceso de "exclusión de la garantía" y no haber procedido a disponer el traslado de la amparista directamente como lo hizo ("acto vedado").

Merece un énfasis recordar que ese trámite de exclusión previa **es inevitable para que el acto adquiera la virtualidad pretendida.** Al haber omitido el proceso sumarisimo reglado por el art. 52 de la Ley de Asociaciones Profesionales, que, repetimos, es de carácter **previo e insoslayable**, la empleadora posibilitó que a la trabajadora afectada le asistiera derecho a cuestionar, por esta vía prevista por el art. 47 de la ley 23.551, la validez del Resolución N° 8 de fecha 05.02.2015 del Secretario de Gobierno y Seguridad de la Municipalidad de Avellaneda y solicitar en su demanda la reincorporación inmediata a su anterior cargo restituyendo a la misma su nivel salarial anterior al traslado a otra dependencia municipal.-

Nos encontramos en autos ante un obrar teñido de antijuridicidad formal de la Municipalidad de Avellaneda siendo que la causa del traslado resulta de **la violación misma al sistema de garantías** por lo que deviene ocioso e impertinente el debate sobre los hechos que la accionada consideró justificativos para dicho traslado, en la medida en que no los ha esgrimido en debida forma mediante la acción de exclusión, no pudiendo luego invocarlos como defensa.-

Es que, de conformidad con la doctrina legal vigente, *"Innumerables veces esta Corte estableció que proceder de esta manera le está vedado al principal por el art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, porque resulta violatorio de la garantía*

sindical instituida por el legislador" (SCBA, L.70307, "Doll, Horacio Norberto c/ Municipalidad de Morón s/ Amparo").-

Cabe, ahora, poner de resalto que el art. 47 de la L.A.S. prevé que "Todo trabajador...que fuese impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de libertad sindical garantizados por la presente ley, **podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal competente.** Destaca, asimismo, que la pretensión (y congruente condena) podrá contener se ordene *"el cese inmediato del comportamiento antisindical"*.-

En este caso concreto, **la modificación de las condiciones de trabajo de la actora** poseen idoneidad como herramienta para impedir u obstaculizar" el ejercicio de los derechos de libertad sindical.-

Dice al respecto la doctrina que *"es la técnica por excelencia" y la más sencilla y eficiente para reprimir al dirigente sindical y disuadir a los compañeros del gremio*" (MACHADO, José Daniel – OJEDA, Raúl Horacio, "Tutela Sindical, Rubinzal Culzoni Editores 1° Ed. 2006, página 75).-

Vale decir que, si bien el municipio accionado puede disponer el traslado de los agentes "por razones de servicio", ya se ha dicho que, en el caso de la actora, debido al denominado "fuero sindical", debió haber recabado la autorización judicial mediante el proceso previo de "exclusión de la garantía. Nada de ello hizo la Municipalidad de Avellaneda que procedió al abrupto traslado de Fariña con la consiguiente reducción de sus haberes.-

Por lo expuesto, es mi íntima convicción que existe conexidad causa-efecto entre la medida de traslado adoptada por el municipio y el ejercicio de la actividad sindical de la amparista.-

Este accionar **patentiza una conducta tendiente a obstruir el ejercicio de actividad sindical** lícita que pone en marcha el andamiaje del denominado "amparo sindical" previsto por el art. 47 de la L.A.S para lograr el cese de comportamiento antisindical.-

De esta manera, los jueces debemos disponer una obligación de **reparar el antijurídico** mediante una conducta positiva de la accionada que debe ser satisfecha *"in natura"*. Esta conducta no

Los señores jueces Dres. **Terlizzi y Valcarce** adhieren al voto precedente por compartir sus fundamentos y votan en igual sentido.

Con lo que terminó el Acuerdo firmando los Señores Jueces por ante mí de lo que doy fe.

DRA. ADRIANA MABEL TERLIZZI PRESIDENTA
DR. ALBERTO GABRIELE DR. GUILLERMO R. VALCARCE
JUEZ JUEZ

DR. GUILLERMO P. ODOGUARDI
SECRETARIO

Avellaneda 27 de agosto de 2015.

Por los fundamentos expuestos, el Tribunal del Trabajo n°3 de Avellaneda, RESUELVE:

1° HACER LUGAR a la medida cautelar interpuesta (Arts. 34, 36, 195, 199, 232, y arts. del C.P.C.C. 18, 63 y concs. Ley N° 653) en cuanto persigue la reincorporación inmediata de la actora a su anterior cargo restituyendo a la misma su nivel salarial anterior al traslado a otra dependencia municipal, librándose para su cumplimiento el pertinente oficio judicial.

2° Rechazándola en cuanto al pedimento de pago de los salarios devengados por tales conceptos desde la fecha de la baja remuneratoria, con más intereses ya que dicha cuestión debe ser resuelta en la definitiva y luego del pertinente debate y producción de las probanzas aportadas.

2° En consecuencia, ordenar a la demandada MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA, que a partir de la recepción oficio a librarse en autos, arbitre los medios necesarios para que, en forma inmediata se proceda a readmitir a la agente FARINA, María Ester, Legajo N° 34.018, Personal Administrativo, categoría 12 a su cargo anterior a la Resolución de fecha 5 de febrero de 2015, pasando a desempeñarse nuevamente en el Juzgado 01 dependiente de la Secretaría de Gobierno y Seguridad de la Municipalidad de Avellaneda otorgándole a la misma el nivel salarial, en todos sus rubros y montos correspondientes con más los posibles incrementos que pudieran producirse, hasta tanto recaiga sentencia definitiva que resuelva el objeto de las presentes actuaciones. - Ello bajo apercibimiento de que, en caso de no acatar lo ordenado se solicitará la aplicación del art. 239 de Código Penal en lo que fuera procedente.

3.) Previo a lo dispuesto, preste la parte actora la correspondiente caución juratoria (Art. 199 CPCC).

REGISTRESE Notifíquese por Secretaría a la parte actora conjuntamente con el despacho de fecha 24 de agosto de 2015 en forma urgente y con inhabilitación de días y horas inhábiles en el día -

DR. ADRIANA MABEL FERLIZZI
PRESIDENTA

Avellaneda 27 de agosto de 2015.-

Por los fundamentos expuestos, el Tribunal del Trabajo n°3 de Avellaneda, RESUELVE:

1° -HACER LUGAR a la medida cautelar interpuesta (Arts. 34; 36; 195, 199, 232; y ccds del C.P.C.C. 18, 63 y concs. Ley 11.653) en cuanto persigue la reincorporación inmediata de la actora a su anterior cargo restituyendo a la misma su nivel salarial anterior al traslado a otra dependencia municipal, librándose para su cumplimiento el pertinente oficio judicial.

2° -Rechazándola en cuanto al pedimento de pago de los salarios devengados por tales conceptos desde la fecha de la baja remuneratoria, con más intereses ya que dicha cuestión debe ser resuelta en la definitiva y luego del pertinente debate y producción de las probanzas aportadas.-

2° -En consecuencia, ordenar a la demandada MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA, que a partir de la recepción oficio a librarse en autos, arbitre los medios necesarios para que, en forma inmediata se proceda restituir a la agente FARINA, María Ester, Legajo N° 34.918, Personal Administrativo, categoría 12, a su cargo anterior a la Resolución de fecha 5 de febrero de 2015, pasando a desempeñarse nuevamente en el Juzgado 01 dependiente de la Secretaría de Gobierno y Seguridad de la Municipalidad de Avellaneda otorgándole a la misma el nivel salarial, en todos sus rubros y montos correspondientes, con más los posibles incrementos que pudieran producirse hasta tanto recaiga sentencia definitiva que resuelva el objeto de las presentes actuaciones. Ello bajo apercibimiento de que, en caso de no acatar lo ordenado se solicitará la aplicación del art. 239 de Código Penal en lo que fuera procedente.-

3°) Previo a lo dispuesto, preste la parte actora la correspondiente caución juratoria (Art. 199 CPCC.)

REGISTRESE Notifíquese por Secretaría a la parte actora conjuntamente con el despacho de fecha 21 de agosto de 2015 en forma urgente y con habilitación de días y horas inhábiles en el día -

DRA. ADRIANA MABEL TERLIZZI
PRESIDENTA

6.9. Decreto mediante el cual el Intendente municipal deroga el decreto de quita de bonificaciones del dirigente del Sindicato Miguel Gadea (vocal titular). Expresa que como consecuencia de este decreto continuará percibiendo la bonificación por Jornada Prolongada.


 Municipalidad de Avellaneda
 Secretaría de Gobierno y Seguridad
 Subsecretaría de Gobierno

Dirección General de Personal

20 JUL 2015

Realizado.....
 Copia del Decreto / Resolución / Disposición N° 2145
 Data de entrega al Sube/ta.....

AVELLANEDA, 17 JUL 2015

VISTO:

Que deviene necesario dejar sin efecto el decreto N° 1978/15 por medio del cual se dejó sin efecto la percepción por Jornada Prolongada al agente GADEA, Miguel Ángel, legajo N° 18.250, y;

CONSIDERANDO:

Que por lo expuesto se procede a confeccionar el correspondiente acto administrativo;

Atento a ello, y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de las Municipalidades:

**EL INTENDENTE MUNICIPAL
DECRETA**

ARTICULO 1°.- DEJASE SIN EFECTO el decreto N° 1978/15; como consecuencia de ello a partir del 1° de mayo de 2.015 el agente GADEA, Miguel Ángel, legajo N° 18.250, continuara percibiendo la Jornada Prolongada, con funciones en la Subsecretaría de Obras Públicas, en el área de la Secretaría de Obras y Servicios Públicos; por lo expuesto en el exordio del presente.-

ARTICULO 2°.- Regístrese, comuníquese, notifíquese y archívese.-




JORGE H. FERRARESI
 INTENDENTE MUNICIPAL
 MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA


MARIANA A. ROMANIUK
 Jefa Departamento Operativo de
 Secretaría General de Personal
 MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA

6.10. Proceso de cesantías, renombramiento fraudulento y nueva cesantía de los dirigentes juveniles del Sindicato.

Exp. 21506-13530/15.

**SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA**
Adherido a la Federación de Sindicatos Municipales Bonaerenses (F.S.M.B.)
a la Confederación de Trabajadores Municipales de la Republica Argentina (C.T.M.)
y a la Confederación General del Trabajo (C.G.T.)
Fundado el 4 de Agosto de 1949 • Patronato Gremial 681 • Resolución N° 869
AMIGHINO 869 - B1870CVO AVELLANEDA - PROV. DE BUENOS AIRES - TEL./FAX: (011) 4261-7307 / 0285 / 0478

DELEGACION REGIONAL AVELLANEDA

Avellaneda, 05 de Enero de 2015.-

Al
Ministerio de Trabajo de la Pcia. De Buenos Aires
Delegación Regional Avellaneda
S _____ / _____ D.-

HECTOR RUBEN GARCIA, Secretario General, y WALTER GERMAN FARIÑAS, Secretario Gremial, se dirigen a Uds. en nombre y representación del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA a los efectos de realizar la siguiente DENUNCIA:

Que con fecha 09 de Junio de 2014 se ha comunicado al titular del Departamento Ejecutivo Municipal, Sr. Intendente Municipal de la ciudad de Avellaneda, Ing. JORGE HORACIO FERRARESI, por expediente N° 4004-1-14948-2014 de fecha 10-06-2014 que no se había renovado la mensualización de varios Trabajadores Municipales.

Que los Trabajadores Municipales en cuestión eran: LEANDRO EZEQUIEL DOVAL (Legajo N° 40066); MATIAS EZEQUIEL DI IORIO (Legajo N° 41472) y GASPAR MARTINEZ (Legajo N° 42321).

Que los Trabajadores Municipales mencionados son integrantes de nuestra estructura sindical (mandato vigente 2012-2016) a partir del 16 de Diciembre de 2013.

Que la Comisión Directiva ha resuelto nombrarlos por decisión unánime como SUBSECRETARIO DE LA JUVENTUD, SUBSECRETARIO DE CULTURA Y SUBSECRETARIO DE TURISMO, respectivamente.

Que la decisión de la Comisión Directiva fue comunicada por expediente N° 4004-1-10983-2014 de fecha 28 de Enero de 2014.

Que los Trabajadores Municipales detallados se encuentran amparados por las garantías de la Ley N° 23551 de Asociaciones Sindicales y su Decreto Reglamentario N° 467/83.

Que deducimos en ese momento que se había tratado de un error, que sería subsanado a la brevedad, en pos de garantizar la libertad sindical.

Que como consecuencia a nuestra notificación el Sr. Intendente Municipal ha Decretado (Decreto N° 2021/14) que por un ERROR INVOLUNTARIO (si es un error siempre es involuntario, de lo contrario es un acto doloso) se omitió incluir a los trabajadores mencionados y que en virtud de ello decidió AMPLIAR, el anexo II de dicho acto administrativo.



SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA

Afiliado a la Federación de Sindicatos Municipales Bonaerenses (FeSIMuBo),
a la Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (C.T.M.)
y a la Confederación General del Trabajo (C.G.T.)

Fundado el 4 de Agosto de 1949 • Personería Gremial 681 • Resolución N° 859

AMEGHINO 859 - B1870CVQ AVELLANEDA - PROV. DE BUENOS AIRES - TEL./FAX: (011) 4261-7307 / 0295 / 0476

Que con fecha 15 de Septiembre de 2014, mediante expediente N° 4004-1-18167-2014, notificamos un HECHO NUEVO, denunciando PERSECUCION ANTISINDICAL.

Que los compañeros LEANDRO EZEQUIEL DOVAL y GASPAS MARTINEZ fueron trasladados de manera arbitraria y el compañero fue cesado por "supuestas inasistencias y razones operativas" desconociendo la actividad gremial de los trabajadores involucrados y las garantías de la Ley N° 23551 de Asociaciones Sindicales y su Decreto Reglamentario N° 467/88.

Que en consecuencia le EXIGIMOS al Sr. Intendente Municipal Ing. JORGE HORACIO FERRARESI, haga cesar las conductas antisindicales y de práctica desleal, haciéndonos reserva de accionar legalmente y de denunciarlos ante Uds.

Que lejos de cesar en su conducta antisindical y como respuesta a nuestras exigencias, notifica por Carta Documento al compañero LEANDRO EZEQUIEL DOVAL que no renovará su mensualización a partir del 1° de Diciembre de 2014 por "razones operativas".

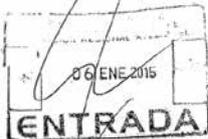
Que en un hecho nuevo notifica al compañero GASPAS MARTINEZ, que no renovará su mensualización a partir del 1° de Enero de 2015, por los mismos motivos.

Que claramente el Departamento Ejecutivo Municipal no tiene intenciones de cesar en sus políticas antisindicales y de práctica desleal contra los Trabajadores Municipales afiliados a nuestra organización sindical.

Por todo lo expuesto, es que venimos a solicitar su inmediata intervención, previo a iniciar las acciones legales correspondientes, a los efectos de garantizar la LIBERTAD SINDICAL y la restitución a sus puestos de labor de los trabajadores víctimas de tamaño persecución.

SINDICATO DE TRABAJADORES
MUNICIPALES DE AVELLANEDA
WALTER GERMAN FERRARIAS
SEC. GREMIAL

SINDICATO DE TRABAJADORES
MUNICIPALES DE AVELLANEDA
HECTOR RUBÉN GARCIA
SECRETARIO GENERAL





19 JUN 2014

AVELLANEDA,

AVELLANEDA,

19 JUN 2014

VISTO:

El decreto N° 1977/14, y;

CONSIDERANDO:

Que por medio del mismo se designaron a varios agentes para cumplir funciones en el área de la Subsecretaría de Seguridad, de la Secretaría de Gobierno y Seguridad;

Que por un error involuntario se omitió incluir en el mismo a los agentes que se detallaran para cumplir funciones como Operadores de Cámaras dependiente de la Dirección Centro de Monitoreo;

Que en virtud de ello corresponde ampliar el Anexo II de dicho acto administrativo;

Atento a ello, al acuerdo prestado y a las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de las Municipalidades.

**EL INTENDENTE MUNICIPAL
DECRETA**

ARTÍCULO 1°.- AMPLIASE el Anexo II del decreto N° 1977/14, en el sentido que se debe incluir en el mismo las designaciones a partir del 1° de junio al 31 de agosto de 2014 de los agentes que a continuación se mencionan como Personal Temporario Mensualizado, para cumplir funciones en la Dirección Centro de Monitoreo dependiente de la Subsecretaría de Seguridad, en el área de la Secretaría de Gobierno y Seguridad, por lo expuesto en el exordio del presente:

40.066.- DOVAL, Leandro Ezequiel, Categoría MT05 -

40.068.- CARZOGLIO, Mariana, Categoría MA01 -

42.321.- MARTINEZ, Gaspar, Categoría MA01 -

41.472.- DI IORIO, Matias Ezequiel, Categoría MA01 -

ARTÍCULO 2°.- Se deja expresa constancia que las designaciones efectuadas en el presente carecen de estabilidad y podrán ser revocadas de acuerdo a lo establecido en los artículos 100°, 101° y 102° de la Ley 11.757 -

ARTÍCULO 3°.- Regístrese, comuníquese, notifíquese y archívese -



Dr. PABLO OSCAR VERA
Secretaría de Gobierno y Seguridad
Municipalidad de Avellaneda

Ing. JOSÉ H. FERNÁNDEZ
INTENDENTE MUNICIPAL
Municipalidad de Avellaneda

MARIANA A. ROMANIUK
Jefa Departamento Despacho A/C
Dirección Genl. de Personal



Municipalidad de Avellaneda
Secretaría de Gobierno y Seguridad
Subsecretaría de Gobierno

Dirección General de Personal

2344

AVELLANEDA, 7 JUL 2014

VISTO:

El expediente N° 2-136231-14, y;

CONSIDERANDO:

Que por medio del mismo se informa que la agente CARZOGLIO, Marianela, legajo N° 40.068, inasiste a sus tareas sin causa justificada desde el 23 de junio de 2.014;

Que fue intimada por carta documento, al domicilio declarado en su ficha legajo, a reintegrarse a sus funciones;

Que por lo expuesto y dado que hasta el día de la fecha, no se ha presentado a cumplir funciones, no existiendo constancia alguna que justifique sus inasistencias, correspondería la aplicación de cesantía establecida en el artículo 65° de la Ley 11.757;

Por ello y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de las Municipalidades;

**EL INTENDENTE MUNICIPAL
DECRETA**

ARTICULO 1°.- DECLARASE CESANTE a partir del 23 de junio de 2014, a la agente CARZOGLIO, Marianela, legajo N° 40-068, Personal Temporario Mensualizado, Categoría MA01, de la Dirección Centro de Monitoreo dependiente de la Subsecretaría de Seguridad, en el área de la Secretaría de Gobierno y Seguridad, por lo expuesto en el exordio del presente.-

ARTICULO 2°.- Regístrese, comuníquese, notifíquese y archívese.-



[Handwritten signature of Oscar Vera]

Dr. OSCAR VERA
Intendente de Gobierno y Seguridad
Municipalidad de Avellaneda

Es copia fiel del
Decreto N°
Registrado en la fecha

Dr. CARLOS FERRARESI
Intendente Municipal
Municipalidad de Avellaneda

2344
-7 JUL 2014



Dr. OSCAR DELLO
Jefe de División de Personal
Subsecretaría de Gobierno y Seguridad
Municipalidad de Avellaneda



SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA

Afiliado a la Federación de Sindicatos Municipales Bonaerenses (FESIMuBo),
a la Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (C.T.M.)
y a la Confederación General del Trabajo (C.G.T.)

Fundado el 4 de Agosto de 1949 • Personería Gremial 681 • Resolución N° 869

AMEGHINO 859 - B1870CVQ AVELLANEDA - PROV. DE BUENOS AIRES - TEL./FAX: (011) 4201-7307 / 0285 / 0476

Avellaneda, 09 de Junio de 2014.-

Sr.

Intendente Municipal

Ciudad de Avellaneda

Ing. JORGE HORACIO FERRARESI

S _____ / _____ D.-

HECTOR RUBEN GARCIA, en mi carácter de Secretario General, me dirijo a Ud. en nombre y representación del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA, a los efectos de comunicarle lo que a continuación detallo:

Que vemos con preocupación que a partir del mes de Junio de 2014 no se ha renovado la mensualización de varios trabajadores municipales.

Que los trabajadores municipales en cuestión son: Leandro Ezequiel DOVAL (Legajo N° 40066), Marianela CARZOGLIO (Legajo N° 40068), Matias Ezequiel DI IORIO (Legajo N° 41472) y Gaspar MARTINEZ (Legajo N° 42321).

Que los trabajadores municipales mencionados son integrantes de nuestra estructura sindical (mandato vigente) a partir del día 16 de Diciembre de 2013.

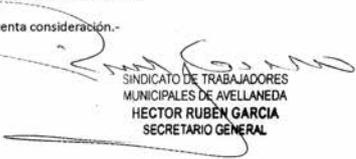
Que la Comisión Directiva ha resuelto nombrarlos por decisión unánime como SUBSECRETARIO DE LA JUVENTUD; SUBSECRETARIA DE LA MUJER; SUBSECRETARIO DE CULTURA Y SUBSECRETARIO DE TURISMO, respectivamente.

Que la decisión de la Comisión Directiva fue comunicada a Ud. por expediente N° 4004-1-10983-2014 de fecha 28-01-2014.

Que los trabajadores municipales detallados se encuentran amparados por las garantías de la Ley N° 23551 de Asociaciones Sindicales y su Decreto Reglamentario N° 467/88.

Por todo lo expuesto, es que deducimos que se ha tratado de un error, que seguramente, en pos de garantizar la libertad sindical, será subsanado a la brevedad.

Sin otro particular, saludo a Ud. con atenta consideración.-


SINDICATO DE TRABAJADORES
MUNICIPALES DE AVELLANEDA
HECTOR RUBEN GARCIA
SECRETARIO GENERAL



SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA

Afiliado a la Federación de Sindicatos Municipales Donatistas (FoSIMuDo),
a la Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (C.T.M.)
y a la Confederación General del Trabajo (C.G.T.)

Fundado el 4 de Agosto de 1940 - Patronaría Gremial 651 - Resolución Nº 869

AMEGHINO 869 - B1970CVQ AVELLANEDA - PROV. DE BUENOS AIRES - TEL./FAX: (011) 4201-7307 / 0285 / 0478

Avellaneda, 15 de Septiembre de 2014.-

Sr.

Intendente Municipal

Ciudad de Avellaneda

Ing. JORGE HORACIO FERRARESÍ

S _____ / _____ D.-

WALTER GERMAN FARIÑAS, Secretario Gremial, y MARIANO ALEJANDRO MORENO, Secretario de Organización, se dirigen a Ud. en nombre y representación del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA a los efectos de comunicarle lo que a continuación detallamos:

Que vemos con preocupación las claras Políticas Antisindicales que se llevan adelante en el Departamento Ejecutivo que Ud. conduce.

Que este tipo de decisiones claramente incursa en PRACTICA DESLEAL violan la TUTELA SINDICAL y la LIBERTAD SINDICAL.

Que como Ud. sabrá en el mes de Junio de 2014 se ha producido un ERROR en la designación de varios trabajadores municipales, lo cual fue notificado por expediente N° 4004-1-14948-2014.

Que como consecuencia de nuestra notificación, Ud. por Decreto N° 2021/14 y según los considerandos del mismo, por un "ERROR INVOLUNTARIO" (si es un error siempre es involuntario, de lo contrario es un acto doloso) se omitió incluir a los trabajadores mencionados y que en virtud de ello decidió AMPLIAR el anexo II de dicho Acto Administrativo.

Que una vez más, sorpresivamente, los trabajadores que motivaron nuestra solicitud y se encuentran amparados por las garantías de la Ley N° 23551 y su Decreto Reglamentario N° 467/88, en un hecho nuevo, son víctimas de PERSECUCION ANTISINDICAL.

Que los compañeros LEANDRO EZEQUIEL DOVAL, Legajo N° 40066 y GASPAR MARTINEZ, Legajo N° 42321, fueron trasladados de manera arbitraria y el compañero MATIAS EZEQUIEL DI IORIO, Legajo N° 41472 fue cesado por "supuestas insistencias" y "razones operativas", desconociendo la actividad gremial de los trabajadores involucrados.

Que a los trabajadores involucrados, como Ud. sabrá, NO PUEDEN ser despedidos, ni suspendidos ni con relación a ellos modificarse las condiciones de trabajo (Ley N° 23551 Arts. 48° y 52°).

Que estas acciones se tratan claramente, además de una provocación, de una represalia que busca INTIMIDAR y GENERAR TEMOR para quebrar el espíritu de lucha.

En consecuencia, por todo lo expuesto anteriormente EXIGIMOS a Ud. haga cesar las conductas antisindicales y de práctica desleal, haciéndonos reserva de accionar legalmente y denunciarlo ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Queda Ud. debidamente notificado.-

SINDICATO DE TRABAJADORES
MUNICIPALES DE AVELLANEDA
MARIANO A. MORENO
SEC. DE ORGANIZACION

SINDICATO DE TRABAJADORES
MUNICIPALES DE AVELLANEDA
WALTER GERMAN FARIÑAS
SEC. GREMIAL



Ref. Expediente.21506-13530/15 alcance 0

ACTA DE AUDIENCIA

En la ciudad de AVELLANEDA, a los 20 días del mes de Febrero de 2015, siendo las 12 horas comparecen ante mí, funcionario actuante del Ministerio de Trabajo, por la parte SINDICAL EL SR WALTER FARIÑAS D.N.I N° 23.050.987, MARIANO ALEJANDRO MORENO, D.N.I N° 22.479.963, acompañando fotocopia de documentos en este y por la parte LA EMPLEADORA MUNICIPALIDAD AVELLANEDA, con domicilio en calle GUEMES N° 835 AVELLANEDA, EL DR MARCELO ADRIAN PERTICIA N° 2 F° 7 CAAL.

Abierta la audiencia el funcionario actuante cede la palabra a las partes. LA MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA MANIFIESTA QUE: RESPECTO A LOS TRABAJADORES DOVAL, DI I ORIO, Y MARTINEZ SE RATIFICA LO ACTUADO HASTA EL MOMENTO, NO RENOVANDO LA MENSUALISACION.

LA PARTE SINDICAL MANIFIESTA QUE: LAMENTAMOS UNA VEZ MAS COMO EL DEPARTAMENTO EJECUTIVO AVANZA CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL, DESCONOCE LAS GARANTIAS DE LA LEY 23551 POR LO CUAL HACEMOS RESPONSABLE DE TODOS LOS FUNCIONARIOS INTERVINIENTES EN ESTE PROCESO DE LAS ACCIONES LEGALES A PLANTEARSE.

LA PARTE EMPLEADORA MANIFIESTA QUE: CON RESPECTO A NOTA PRESENTADA POR LA ENTIDAD GREMIAL DE AMPLIACION DE DENUNCIA DE FECHA 09/02/15 SOLICITA LA FJACION DE NUEVA AUDIENCIA A LOS EFECTOS DE SOLICITAR INSTRUCCIONES.

LA PARTE SINDICAL MANIFIESTA QUE: ACEPTA LA SOLICITUD FORMULADA POR LOA MUNICIPALIDAD CON LA CONDICION QUE SE LE DEN GARANTIAS A LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN LLEVANDO ADELANTE LA RETENCION DE TAREAS, DEBIDAMENTE NOTIFICADA ANTE EN ESTE MINISTERIO Y HAGA CESAR TODO TIPO DE REPRESARIA Y PERSECUCIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR, DEJANDO ACLARADO QUE LOS TRABAJADORES del sector seguirian RETENIENDO SUS TAREAS EN SU LUGAR DE TRABAJO, ASIMISMO Y A LOS EFECTOS DE DARLES MAYOR SEGURIDAD A LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS SOLICITAMOS LA INTERVENCION EFECTIVA DE ESTE MINISTERIO PARA QUE ADOpte LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA GARANTIZAR LO AQUI SOLICITADO.

EL ACTUANTE LES COMUNICA A LAS PARTES QUE ESTAS ACTUACIONES SON GIRADAS AL SR DELEGADO REGIONAL.

No siendo para más, a las (a completar), previa lectura al presente, y en prueba de conformidad y ratificación, se susciben tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, por ante mí que certifico, con lo que se cierra el acto.

3

Avellaneda, 04 de Septiembre de 2014.

A CONTADURIA MUNICIPAL
Contador Gustavo Reyes
S / D

Remito, resumen de pago de Unión Municipales de Avellaneda (U.M.A), del mes de Agosto/2014, para confeccionar orden de pago correspondiente. Siendo la cuenta corriente N° 8180/3 (Banco Provincia de la provincia de Bs. As., sucursal 5026 Avellaneda)

Es de destacar que la documentación de apoyo se encuentra en la Dirección General de Personal.-



MARÍA CECILIA FIORENTINI
Directora General de Personal
MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA



MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
04 AGO 2014

Subsecretaría de Gobierno
Dirección General de Personal

Av. Güemes 835 2° Piso
(1870) Avellaneda | Tel 5227-7013

2

SE ENTREGA LA SIGUIENTE DOCUMENTACION:

LISTADOS DE IMP. LIQUIDADOS POR CUOTAS DE: AGOSTO DE 2014

SEGÚN ORDEN DE PAGO N°:..... POR LA SUMA DE PESOS:.....

FIRMA RESPONSABLE DE: U.M.A.....

ACLARACION: *Selva J. Jairo*.....

FECHA DE ENTREGA: 09/09/2014

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Selva J. Jairo', located in the lower right quadrant of the document.

ACLARACION DE PAGO
CUOTA UNION DE TRABAJADORES DE AVELLANEDA
AGOSTO DE 2014

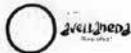
VS. PLANTAS		REINTEGROS	TOTAL
SUPERIOR:	\$ 313,71		\$ 313,71
JERARQUICO:	\$ 5.986,17		\$ 5.986,17
MEDICOS:	\$ 1.240,38		\$ 1.240,38
PLANTA:	\$ 10.902,69		\$ 10.902,69
DOCENTES:	\$ 2.311,55		\$ 2.311,55
MENSUALIZADOS:	\$ 393,42		\$ 393,42
HORAS CATEDRAS:	\$ 378,98		\$ 378,98
H.C.D.:	\$ 173,79		\$ 173,79
H.C.D. SIN CTA.:	\$ 439,78		\$ 439,78
PROTECCION CIUDADANA:	\$ 3.341,81		\$ 3.341,81
ADIC. N° 30	\$ 539,84		\$ 539,84
ADIC. N° 211 AGOSTO/14:	\$ 94,46		\$ 94,46
ADIC. N° 30 DEFENSORIA:	\$ 73,20		\$ 73,20
TOTAL:	\$ 26.022,12	\$ 0,00	\$ 26.189,78

TOTAL POR CONCEPTOS:	
TOTALES:	\$26.189,78

6.13. Imágenes de una asamblea del Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda en la dependencia de Higiene Urbana; de fondo se aprecia la oficina otorgada a UPCN (Unión Personal Civil de la Nación) dentro de la dependencia.



6.14. Decreto 3598 del 28 de octubre de 2015.



Dirección General de P.
Subsecretaría de Go.

Avellaneda, 28 OCT 2015
Código del Decreto / Resolución / Disposición N°
3598
para ser entregado al Secretario de Gobierno
y Seguridad

AVELLANEDA, 28 OCT 2015

VISTO:

Que resulta necesario adoptar mecanismos que permitan brindar mayor eficiencia a la inversión que, en materia de recursos humanos, viene realizando esta Municipalidad; y

CONSIDERANDO:

Que a lo largo del tiempo se han otorgado a los agentes municipales en general y personal jerárquico ciertas bonificaciones como las de Computación, Horas Extras, Trabajo en Equipo y Extensión Extra-Laboral, como así las correspondientes a extensiones horarias asignadas como Jornada Prolongada y Sexta Jornada;

Que asimismo, se ha designado personal jerárquico, en carácter de interino, en distintas dependencias municipales;

Que a los fines indicados en el Visto, debe realizarse un análisis pormenorizado, a cargo de cada una de las Secretarías, por el cual se evalúe la pertinencia de efectuar modificaciones en el otorgamiento de las mencionadas bonificaciones y designaciones interinas citadas;

Que las referidas bonificaciones resultan extraordinarias y su otorgamiento obedece a estrictas razones de servicio y a las condiciones particulares vigentes al momento de su otorgamiento;

Que por otra parte las designaciones interinas, por su propia naturaleza jurídica, carecen de estabilidad;

Que en el marco de lo precedentemente expuesto, corresponde suspender el otorgamiento de las bonificaciones correspondientes a Computación, Horas Extras, Extensión Extra-Laboral y Trabajo en Equipo, como asimismo dejar sin efecto las extensiones horarias asignadas como Jornada Prolongada y Sexta Jornada;

Que asimismo, corresponde dejar sin efecto las designaciones del personal jerárquico que revistan con carácter interino;

Que cada Secretaría deberá presentar un programa basado en razones de mejor servicio, que determine la pertinencia de reasignar las referidas bonificaciones y la asignación de interinatos en las áreas y actividades que lo exijan;

Que conforme el art. 117 de la Ley Orgánica de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires, corresponde al Departamento Ejecutivo la recaudación de los recursos y la ejecución de los gastos de la Municipalidad;

Por ello, en virtud de las atribuciones que otorga la Ley Orgánica de las Municipalidades,

EL INTENDENTE MUNICIPAL

DECRETA

ARTICULO 1º: SUSPENDASE a partir del 1º de Noviembre del corriente año, a todo el personal municipal, el otorgamiento de Horas Extras, Extensión Extra Laboral y Trabajo en Equipo, de acuerdo a lo expuesto en el exordio del presente.

ARTICULO 2º: DEJASE sin efecto a partir del 1º de Noviembre del corriente año, la Bonificación por Computación, a todo el personal municipal que la tenga asignada, en virtud de lo expuesto en los considerandos del presente.

ARTICULO 3º: DEJASE sin efecto a partir del 1º de Noviembre del corriente año, a todo el personal municipal, las extensiones horarias asignadas como Jornada Prolongada y Sexta Jornada, en virtud de lo expuesto en los considerandos del presente.

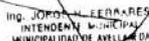
ARTICULO 4º: DEJASE sin efecto a partir del 1º de Noviembre del corriente año, las designaciones del personal jerárquico, que revistan en carácter de **interino**, quienes en consecuencia se reintegraran a sus cargos retenidos.

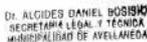
ARTICULO 5º: Cada Secretaria en forma inmediata deberá realizar un exhaustivo análisis de misiones y funciones para la reasignación de cargos jerárquicos interinos, extensiones horarias y bonificaciones extraordinarias que, por razones de servicio, deberán ser consideradas en la actual planificación presupuestaria.

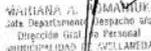
ARTICULO 6º: Regístrese, comuníquese y archívese


Dr. PABLO CRUZ JARA
Secretario de Gobierno
MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA




Ing. JOVAN LEDDARES
INTENDENTE MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA


Dr. ALCIDES DANIEL BOSIO
SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA
MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA


MARIANA J. MAMUR
Jefe Departamento
Departamento de Personal
MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA

6.15. Captura de pantalla del Facebook de la trabajadora municipal Ana Romero, donde denuncia los aprietes.



6.16. Nota en el diario Crónica publicada el 1° de marzo de 2017.



6.17. Incidentes en la oficina de Personal.

InfoRegión.com.ar

23 de Marzo de 2017
7:24:21 H: 75% ST: MD: 11:03 hs.

Actualidad Nación Provincia Región Deportes Búsquedas: Búsqueda Avanzada Correo de lectores

SE AGUDIZA EL CONFLICTO

Destrozos y acusaciones cruzadas en Avellaneda



Desde el gobierno municipal denunciaron que una "patota" del Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda "irrumpe en la Subsecretaría de Gobierno, rompió computadores, escritorios y elementos de oficina". Desde el STMA salieron al cruce y cargaron contra el director de Personal, Fabián Monzón.

Fuertes acusaciones cruzadas y una oficina municipal destrozada es lo que dejó el nuevo capítulo en el conflicto entre el Municipio de Avellaneda y el Sindicato de Trabajadores Municipales (STMA).

Según indicaron a través de un comunicado de la Municipalidad y en la cuenta de Twitter del propio intendente Jorge Ferraresi, ayer una "patota" identificada con indumentaria del STMA "irrumpe en la Subsecretaría de Gobierno, rompió computadores, escritorios y elementos de oficina, además de disparar volantes con amenazas en el lugar".

De acuerdo a lo informado por el gobierno comunal, el personal policial que presta servicio en el edificio municipal se hizo presente en el lugar y la situación se calmó a pesar de las discusiones de los gremialistas con los efectivos.

Expresaron luego que esperan "un rápido accionar de la Justicia, que deje en claro el carácter faccioso de quienes llevaron adelante esta injustificada agresión cobarde y violenta".



La respuesta del STMA. Consultado por Info Región, el diputado provincial y secretario general electo del STMA, Hernán Doval, aclaró que "la única oficina en donde hubo disturbios fue la de Personal, cosa que Ferraresi no aclara, porque la convirtió en su ESMA personal".

"Ahí es donde Fabián Monzón (subsecretario de Gobierno y director de Personal) tortura a los trabajadores municipales y esto lo vengo denunciando hace muchos meses, todo el mundo sabe, nadie se puede hacer el distraído" aseveró el líder del gremio, quien sostiene que el funcionario obliga a los empleados a desfilarse del sindicato.

En ese marco, indicó que "echaron a una serie de compañeros nada más porque se afiliaron al STMA, especialmente de la Dirección de Níñez, y ante la negativa de quererlos atender, de querer dárlos una respuesta, reaccionaron".

"No fue ninguna patota, fueron todos trabajadores que reaccionaron porque no les quisieron dar una respuesta ante el apriete y las cesantías", sostuvo Doval y advirtió: "Hay compañeros que todavía reaccionan ante la indignación, no son todos cordentes que porque los acuesten y los aprieten van a hacer lo que quiera Ferraresi".

Pablo Rojas

* Nota correspondiente a la publicación del día 30 de Septiembre de 2016

Desarrollo y propiedad intelectual de contenidos investigados por Laboratorio de Medios - UNLZ

6.18. Cartas documento de desafiliación.

22778613


CO-428994 J

LegalCOM

A.R. - CARTA DOCUMENTO

REMITENTE: S.T.M.A

DOMICILIO: AMEGHINO 869

CODIGO POSTAL: 1870 LOCALIDAD: AVELLANEDA PROVINCIA: BUENOS AIRES 1871

DESTINATARIO: ALARCON, Ramona Antonia

DOMICILIO: Manuel Estevez 892

CODIGO POSTAL: BUENOS AIRES 1871 LOCALIDAD: DOCK SUD PROVINCIA: BUENOS AIRES

RECIBI CONFORME EL ENVIO REFERENTE A ESTE AVISO

FECHA: 2/4/15 HORA: 1100

ACLRACION FIRMA DESTINATARIO: *Julia R. Sordani*

FIRMA EMPLEADO QUE ENTREGA Y V° DE LEGAJO: *[Signature]* 127965



LegalCOM

CARTA DOCUMENTO

REMITENTE: S.T.M.A

DOMICILIO: AMEGHINO 869

CODIGO POSTAL: 1870 LOCALIDAD: AVELLANEDA PROVINCIA: BUENOS AIRES 1871

DESTINATARIO: ALARCON, Ramona Antonia

DOMICILIO: Manuel Estevez 892

CODIGO POSTAL: BUENOS AIRES 1871 LOCALIDAD: DOCK SUD PROVINCIA: BUENOS AIRES

Ante recepción de su renuncia a la afiliación, requerimos su presencia en forma personal por ante la Secretaria de Organización de este sindicato, Ameghino 869, 1° piso Avellaneda, dentro de los cinco días de recibida la presente, en el horario 15:00 a 17:00 a fin de ratificar o rectificar la renuncia presentada. En caso de no concurrir a esta citación consideraremos ello como rectificación de la decisión por usted adoptada. QUEDA DEBIDAMENTE NOTIFICADO.-

[Signature]

MARIANO ALEJANDRO MORENO
DNI N° 22.479.963
REGISTRO N° 3715

Doble por aquí

Doble por aquí

CORREO ARGENTINO
CARTA DOCUMENTO

REMITENTE: *ALARCON, Ramona Antonia*

DESTINATARIO: **SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA**

DOMICILIO: *Mamuel Estevez 892 - Dock Sud*

DOMICILIO: *Ameghino 859*

CODIGO POSTAL: <i>1871</i>	LOCALIDAD: <i>Avellaneda</i>	PROVINCIA: <i>Bs. As.</i>	CODIGO POSTAL: <i>1870</i>	LOCALIDAD: <i>Avellaneda</i>	PROVINCIA: <i>Bs. As.</i>
----------------------------	------------------------------	---------------------------	----------------------------	------------------------------	---------------------------

Ai Sr Secretario General del STMA
 Héctor Rubén García:

Por medio de la presente informo a usted mi renuncia como
 afiliado al Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda. La misma se debe a
 motivos estrictamente personales, quedando debidamente notificado -

(Handwritten signature)

ALARCON, Ramona Antonia
 D.N.I. 27.086.317
 Legajo N° 42.905



4010802101

23045852

CORREO ARGENTINO

A.R. CARTA DOCUMENTO C9420471

REMITENTE: S.T.M.A. N° A.R. (Postal ISD)

DESTINATARIO: Arellano Martin Favio

DOMICILIO: AMAGHINO 869 DOMICILIO: Campichuelo 3794

CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD	PROVINCIA	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD	PROVINCIA
1870	AVELLANEDA	BUENOS AIRES	1872	Sarandí	BUENOS AIRES

RECIBI CONFORME EL ENVÍO REFERENTE A ESTE AVISO

FECHA: 8/5/15

ACUSACIÓN FIRMA DESTINATARIO: MARIANO

FIRMA EMPLEADO DE ENTREGA Y N° DE LEGAJA: [Firma]

1557383

CORREO ARGENTINO

CARTA DOCUMENTO

REMITENTE: S.T.M.A.

DESTINATARIO: Arellano Martin Favio

DOMICILIO: AMAGHINO 869 DOMICILIO: Campichuelo 3794

CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD	PROVINCIA	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD	PROVINCIA
1870	AVELLANEDA	BUENOS AIRES	1872	Sarandí	BUENOS AIRES

Ante recepción de su renuncia a la afiliación, requerimos su presencia en forma personal por ante la Secretaria de Organización de este sindicato, Amaghino 869, 1° piso Avellaneda, dentro de los cinco días de recibida la presente, en el horario 15:00 a 17:00 a fin de ratificar o rectificar la renuncia presentada. En caso de no concurrir a esta citación consideraremos ello como rectificación de la decisión por usted adoptada. QUEDA DEBIDAMENTE NOTIFICADO.-

BSPS, 8/5/2015

MARIANO ALEJANDRO MORENO
DNI N° 22.479.963
REGISTRO N° 39/15

Debe por aquí

Debe por aquí

CORREO ARGENTINO

Correos y Telégrafos

CARTA DOCUMENTO

REMITENTE

ARELLANO, Martín Favio

DESTINATARIO

SINDICATO DE TRABAJADORES
MUNICIPALES DE AVELLANEDA

DOMICILIO

Camicheluelo 3794 - Sarandí -

DOMICILIO

Ameghino 859

CÓDIGO POSTAL LOCALIDAD PROVINCIA
1872 Sarandí Bs. As.

CÓDIGO POSTAL LOCALIDAD PROVINCIA
1870 Avellaneda Bs. As.

Al Sr Secretario General del STMA

Héctor Rubén García:

Por medio de la presente y haciendo pleno uso del derecho que me asiste, en virtud de lo dispuesto en el art. 4 inc. b de Ley N° 23.551, le notifico mi voluntad de desafiliarme a vuestro SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA a partir de la recepción de la presente misiva.

A todo evento le comunico que mi voluntad de desafiliarme a vuestra entidad gremial es firme e indeclinable, sirviendo la presente misiva de única, suficiente, válida y fehaciente notificación a tales efectos. En virtud de lo expuesto, absténgase de requerir una eventual ratificación de la presente en vuestra sede.

Por último, les notifico que por cuerda separada comunicare a la Dirección General de Personal de la Municipalidad de Avellaneda lo expresado en esta carta documento, a los fines de que se deje sin efecto el descuento de vuestra cuota sindical en mis haberes.

Reservo derechos. Quedan Ustedes debidamente notificados.-

ARELLANO, Martín Favio

D.N.I. 29.954.843

Legajo N° 41.042



23045848

CORREO ARGENTINO		CORREO ARGENTINO	
A/R - CARTA DOCUMENTO		CARTA DOCUMENTO	
REMITENTE	S.T.M.A.	DESTINATARIO	Jofre Graciela Rosa
DOMICILIO	AMAGHINO 869	DOMICILIO	Oyuela 1882
CÓDIGO POSTAL	1870	CÓDIGO POSTAL	1874
LOCALIDAD	AVELLANEDA	LOCALIDAD	Villa Dominico
PROVINCIA	BUENOS AIRES	PROVINCIA	BUENOS AIRES
RECIBI CONFORME EL ENVÍO REFERENTE A ESTE AVISO			
FECHA		FIRMA DEL DESTINATARIO	
14/05		<i>Jofre Graciela Rosa</i>	
HORA		FIRMA DEL LEGADADO	
15:54		<i>[Signature]</i>	
Aclaración Firma Destinatario			
<i>Jofre Graciela Rosa</i>			
PRIMA EMPLEADO QUE ENTREGA Y Nº DE LEGADO			
<i>[Signature]</i>			

CORREO ARGENTINO		CORREO ARGENTINO	
CARTA DOCUMENTO		CARTA DOCUMENTO	
REMITENTE	S.T.M.A.	DESTINATARIO	Jofre Graciela Rosa
DOMICILIO	AMAGHINO 869	DOMICILIO	Oyuela 1882
CÓDIGO POSTAL	1870	CÓDIGO POSTAL	1874
LOCALIDAD	AVELLANEDA	LOCALIDAD	Villa Dominico
PROVINCIA	BUENOS AIRES	PROVINCIA	BUENOS AIRES

Ante recepción de su renuncia a la afiliación, requerimos su presencia en forma personal por ante la Secretaría de Organización de este sindicato, Amaghino 869, 1° piso Avellaneda, dentro de los cinco días de recibida la presente, en el horario 15:00 a 17:00 a fin de ratificar o rectificar la renuncia presentada. En caso de no concurrir a esta citación consideraremos ello como rectificación de la decisión por usted adoptada. QUEDA DEBIDAMENTE NOTIFICADO.-

[Signature]
 MARIANO ALEJANDRO MORENO
 DNI: N° 22.479.863
 REGISTRO N° 39/15

**CARTA DOCUMENTO**

CORREO ARGENTINO

REMITENTE

JOFRE, Graciela Rosa

DESTINATARIO

SINDICATO DE TRABAJADORES
MUNICIPALES DE AVELLANEDA

DOMICILIO

Oyuela 1882 - Villa Dominico -

DOMICILIO

Ameghino 869

CODIGO POSTAL LOCALIDAD PROVINCIA
1874 Villa Dominico Bs. AsCODIGO POSTAL LOCALIDAD PROVINCIA
1870 Avellaneda Bs. As

Al Sr Secretario General del STMA

Héctor Rubén García:

Por medio de la presente y haciendo pleno uso del derecho que me asiste, en virtud de lo dispuesto en el art. 4 inc. b de Ley N° 23.551, le notifico mi voluntad de desafiarme a vuestro SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE AVELLANEDA a partir de la recepción de la presente misiva.

A todo evento le comunico que mi voluntad de desafiarme a vuestra entidad gremial es firme e indeclinable, sirviendo la presente misiva de única, suficiente, válida y fehaciente notificación a tales efectos. En virtud de lo expuesto, absténgase de requerir una eventual ratificación de la presente en vuestra sede.

Por último, les notifico que por cuerda separada comunicare a la Dirección General de Personal de la Municipalidad de Avellaneda lo expresado en esta carta documento, a los fines de que se deje sin efecto el descuento de vuestra cuota sindical en mis haberes.

Reservo derechos. Quedan Ustedes debidamente notificados -

JOFRE, Graciela Rosa

D.N.I. 16.031.650

Legajo N° 40.172

CLIENTE CORPORATIVO

Doble por aquí

Doble por aquí





CARTA DOCUMENTO

ESTABLECIDA EN CORREO DOCUMENTO

REMITENTE

MEZA, Sebastián Pablo

DESTINATARIO

SINDICATO DE TRABAJADORES
MUNICIPALES DE AVELLANEDA

DOMICILIO

Pr. Angaco 1582 - Gerli

DOMICILIO

Ameghino 869

CORREO POSTAL LOCALIDAD PROVINCIA

1869 Avellaneda Bs. As.

CORREO POSTAL LOCALIDAD PROVINCIA

1870 Avellaneda Bs. As.

Al Sr Secretario General del STMA

Héctor Rubén García:

Por medio de la presente informo a usted mi renuncia como
afiliado al Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda. La misma se debe a
motivos estrictamente personales, quedando debidamente notificado.-

Debe por aquí

Debe por aquí

MEZA, Sebastián Pablo
D.N.I. 28.693.600
Legajo N° 43.068



4010802101



4010802101

22778616

CORREO ARGENTINO		CARTAS DOCUMENTO	
REMITENTE		DESTINATARIO	
S.T.M.A		MEZA, Sebastián Pablo	
DOMICILIO AMEGHINO 869		DOMICILIO Pje. Angaco 1582	
CODIGO POSTAL 1970	LOCALIDAD AVELLANEDA	PROVINCIA BUENOS AIRES	CODIGO POSTAL 1869
			LOCALIDAD ORILLI
			PROVINCIA BUENOS AIRES
¡CÓPIE ESTE DOCUMENTO EL DÍAYO RECORRENTA A ESTE AVISO!			
		FECHA DE RECEPCIÓN HORA 20/3/15	
		FIRMA DEL DESTINATARIO 	
		Aclaración FIRMA DESTINATARIO  FIRMA EMPLEADO QUE ENTREGA Y SE LEGAJO 	

CORREO ARGENTINO		CARTAS DOCUMENTO	
REMITENTE		DESTINATARIO	
S.T.M.A		MEZA, Sebastián Pablo	
DOMICILIO AMEGHINO 869		DOMICILIO Pje. Angaco 1582	
CODIGO POSTAL 1970	LOCALIDAD AVELLANEDA	PROVINCIA BUENOS AIRES	CODIGO POSTAL 1869
			LOCALIDAD ORILLI
			PROVINCIA BUENOS AIRES

Ante recepción de su renuncia a la afiliación, requerimos su presencia en forma personal por ante la Secretaría de Organización de este sindicato, Ameghino 869, 1° piso Avellaneda, dentro de los cinco días de recibida la presente, en el horario 15:00 a 17:00 a fin de ratificar o rectificar la renuncia presentada. En caso de no concurrir a esta citación consideraremos ello como rectificación de la decisión por usted adoptada. QUEDA DEBIDAMENTE NOTIFICADO.-


 MARIANO ALEJANDRO MORENO
 DNI N° 22.479.943
 REGISTRO N° 39/15

Doble por aquí

6.19. Carátula y firmas del Convenio Colectivo de Trabajo frustrado que intentó firmar el Intendente municipal.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA MUNICIPALIDAD DE AVELLANEDA

PARTES INTERVINIENTES

ARTÍCULO 1°. El presente convenio se suscribe entre la Municipalidad de Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, representada por Dr. Pablo Oscar Vera, Dr. Alcides Daniel Bosio, Dr. Sergio Daniel Ceballos, María Eugenia Fiorentino y Fabián Orlando Monzón por la Comisión designada por el Departamento Ejecutivo, y la representación gremial conformada por Carlos Quintana y Hernán Rossi por Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), Seccional Provincia de Buenos Aires, y Darío Salinas por el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de Avellaneda (SUMA).

ARTÍCULO 2°. Las partes se reconocen mutuamente su representatividad como legitimadas para la negociación del presente convenio colectivo de trabajo.

ALCANCES

ARTÍCULO 3°. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación para todos los trabajadores bajo relación de dependencia laboral que se desempeñen en la Municipalidad de Avellaneda, de conformidad a lo dispuesto por la Ley 14656.

ARTÍCULO 4°. La relación de empleo público de los trabajadores de la Municipalidad de Avellaneda se rige por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, y por la Sección I y II de la Ley N° 14656, Régimen Marco de Empleo Municipal, sin perjuicio de ello, son de aplicación supletoria las siguientes normas:

- a) La Ley N° 14656, Régimen Marco de Empleo Municipal
- b) La Ley Nacional N° 14250, sus reglamentaciones y/o modificaciones.
- c) El Decreto-Ley 6769/58 (Ley Orgánica de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires)
- d) Las normas de Procedimiento Administrativo aplicables al Régimen Municipal.

El Régimen de las Secciones I y II de la Ley 14656, constituye el contenido mínimo del contrato de empleo municipal, de orden público, y son de aplicación los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en las

de dicho acto administrativo, emanado de autoridad competente.

No podrá ser designada, ni puesta en posesión del cargo ninguna persona sin haber aprobado previamente el examen de aptitud psicofísica, que se practicará conforme la reglamentación y con intervención del Servicio de Medicina Laboral Municipal.

ARTÍCULO 13°.- La designación del ingresante en la planta permanente tendrá carácter de provisional por el término de 12 (doce) meses, la confirmación definitiva quedará sujeta a un informe sobre su desempeño laboral y/o sanciones y/o ausentismo. Durante dicho período de prueba, el trabajador gozará de todos los derechos y beneficios que acuerda este instrumento legal, excepto el de la estabilidad.

Los informes precedentemente referidos serán elaborados por los responsables de cada área y deberá ser remitido a la Dirección General de Personal, a sus efectos.

Durante el período de prueba deberá exigirse al trabajador la realización de acciones de capacitación y/o formación, a cargo del municipio, cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva.

Ningún trabajador podrá ser contratado más de dos veces utilizando el período de prueba.

La figura del contrato de servicios que prevé el art. 45 de la ley 14656, solo podrá ser utilizada estrictamente para realizar lo que la norma prevé.

SITUACIÓN DE REVISTA

ARTÍCULO 14°.- El trabajador revistará en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad, inculpable y/o por accidente de trabajo, aún sin goce de haberes, o en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes. Las disposiciones relativas a las asociaciones profesionales serán de aplicación en materia de licencias gremiales y a toda otra relacionada al empleo público municipal cuando quede involucrada en el régimen nacional, provincial o municipal.

ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 15°.- La antigüedad del trabajador se establecerá solamente por el tiempo transcurrido en situación de actividad o suspensión preventiva en el orden provincial, nacional o municipal, siempre que, en el caso de la suspensión preventiva, la resolución del sumario declare la inocencia del imputado o por el tiempo que supere a la sanción aplicada o el sobreseimiento definitivo.

2. Planta Temporaría: integrada por el personal que es contratado exclusivamente para la realización y/o ejecución de trabajos u obras de carácter temporario, estacional o eventual, que por su naturaleza o transitoriedad no puedan ser realizados por el personal permanente, diferenciándose entre sí por la forma de retribución, ya sea mensual o por jornal.

REGIMEN ESPECIAL

ARTÍCULO 18°.- Sin perjuicio de las plantas de personal establecidas, la autoridad de aplicación podrá solicitar a su personal las siguientes modalidades prestacionales:

- a) **Franquero**: refiere al personal que por la naturaleza de la prestación cumpla una jornada de trabajo normal y habitual en días sábados, domingos, feriados, días no laborables o aquellos días que sean considerados asueto.

La prestación de servicios del personal franquero se ajustará a las siguientes pautas:

El régimen de prestación será de doce (12) horas por cada día.

Para el cómputo de las inasistencias, se entiende que cada día de trabajo de este personal equivale a dos días de aquel personal que se desempeña de lunes a viernes.

- b) **Trabajos por prestaciones**: consiste en un número de actos como equivalentes a la jornada de trabajo. Realizada la prestación se tendrá por cumplido su horario de labor cualesquiera hubieren sido la cantidad de horas trabajadas.
- c) **Extensión extra-laboral de tareas**: son contrataciones destinadas a cubrir funciones propias del trabajador, fuera del horario normal y sujetas a la retribución que se pacte por la modalidad. Esta modalidad será incompatible con cualquier otro de horas extras o labor suplementaria.
- d) **Jornada prolongada**: el trabajador podrá desarrollar mayor horario de labor que el establecido en la administración municipal en forma permanente y continua hasta un máximo de ocho (8) horas diarias. Solo válido para régimen de 30 horas semanales.
- e) **Sexta Jornada**: el trabajador podrá desarrollar una jornada adicional de labor normal durante los fines de semana.
- f) **Trabajo en Equipo**: destinado a los trabajadores que forman parte de una área o sector agrupados para el cumplimiento de una tarea específica de forma eficaz, eficiente y articulada, la retribución por la tarea se abonará en función de la participación proporcional del objetivo propuesto.

g)

PLANTA PERMANENTE

ARTÍCULO 19°.- El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones

hayán sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista.

RÉTRIBUCION

ARTÍCULO 29°.- El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en la Ley marco 14656 y en este Convenio Colectivo, y que deban ser remuneradas, conforme con el principio que a igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

- a) Sueldo Básico: el que se determine en la negociación colectiva para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste, en base a la jornada laboral normal determinada por el artículo 19, segundo párrafo del presente Convenio.
- b) Por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computará en un cuatro por ciento (4%), el valor de las unidades retributivas asignadas al nivel respectivo, cuya vigencia será a partir del mes de enero de 2016. Dicho porcentual no será retroactivo, no afectando los porcentajes adquiridos por antigüedad al mes de diciembre de 2015.-
- c) Adicional por mérito: será variable y excepcional, conforme con la calificación del trabajador y en las condiciones que determine la reglamentación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) Adicional por función jerárquica: cuando el trabajador desempeñe funciones de conducción y pertenezca al agrupamiento jerárquico, percibirá este adicional automáticamente, cuyo monto será equivalente a los porcentajes que se establezcan en escalafón jerárquico.
- e) Adicional por especialidad: el trabajador que se desempeñe en el Agrupamiento Profesional, cubriendo cargos previstos en el respectivo Plantel Básico, con exigencia de formación académica de grado, percibirá este adicional cuyo monto será equivalente de hasta el cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico del cargo en que reviste el trabajador.
- f) Sueldo Anual Complementario: todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente.
Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada semestre.
- g) Anticipo jubilatorio: el trabajador que cese con los años de servicios

DISPOSICION COMPLEMENTARIA

ARTICULO 139°.- Instituyese el ocho (8) de noviembre de cada año, del "Trabajador Municipal", fecha en la cual los trabajadores municipales asueto conforme a las modalidades que establezca el Departamento Eje de garantizar la prestación de los servicios públicos indispensables.

En prueba de conformidad, se suscriben tres (3) ejemplares de tenor y a un solo efecto, en la ciudad de Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, a los 31 días del mes de marzo de 2016.



Es copia Fiel de
CONVENIO 12°

992

6.20. Resolución del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires estableciendo la vigencia del Régimen Supletorio de la Ley 14.656 y flyer del Sindicato al respecto.

157

Buenos Aires
Provincia

LA PLATA, 04 AGO 2016

VISTO el expediente N° 1-4004-30364/15, el Decreto N° 784/16, y el requerimiento realizado por la Municipalidad de Avellaneda respecto de la validez del Convenio Colectivo de Trabajo suscripto con el Sindicato Unificado Municipales de Avellaneda y la Unión Personal Civil de la Nación, y

CONSIDERANDO:

Que con fecha 31 de mayo de 2016 se cursó nota al Municipio de Avellaneda -constancia de recepción del correo de fecha 6 de junio de 2016- cuyo texto en su parte pertinente reza "Ante el planteo formulado por la Unión de Personal Civil de la Nación contra la Resolución N° 71/16, y a fin de evitar posibles nulidades y propender al resguardo del interés público, se procedió al dictado de la Resolución N° 99/16, la cual suspende los efectos de la Resolución N° 71/16 hasta tanto se expida el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación sobre los ámbitos de actuación de las entidades sindicales involucradas y su representatividad a fin de establecer la participación en el Consejo de Empleo Municipal y en la negociación colectiva de las entidades sindicales. En este sentido se insta al señor Intendente de la Municipalidad de Avellaneda se abstenga de realizar - hasta tanto se expida el Ministerio de Trabajo de Nación sobre la representatividad de las entidades citadas-, actos paritarios en el marco de la Ley N° 14.656 toda vez que podrían conculcarse derechos de terceros";

Que con igual fecha se cursó nota al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a los efectos que se expida al respecto, no obrando en las actuaciones informe sobre el ámbito de actuación de las entidades sindicales involucradas y su representatividad;

ES COPIA FIEL

MARIA FLORENCIA VEZZETTI
Directora de Servicios
Técnico-Administrativos

Que no obstante ello, y en franca violación a las disposiciones del artículo 52 de la Ley N° 14.656 y su reglamentación, la Municipalidad de Avellaneda suscribió con fecha 18 de abril de 2016, Convenio Colectivo de Trabajo con el Sindicato Unificado Municipales de Avellaneda y la Unión Personal Civil de la Nación, no participando el Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda (con personería gremial N° 681 otorgada por Resolución N° 869/64 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación);

Que, por su parte, por Decreto N° 784, de fecha 23 de junio de 2016, se reglamentó la Ley N° 14.656, estableciendo en su artículo 65 que la suspensión de la entrada en vigencia de la sección tercera de la Ley se extenderá por un plazo de noventa (90) días hábiles exclusivamente para los siguientes supuestos: 1-Que se encuentre en curso el proceso de negociación colectiva. 2-Que el Departamento Ejecutivo Municipal comunique a la Autoridad de Aplicación dentro del plazo de diez (10) días hábiles de promulgado el presente decreto, la convocatoria a negociar el convenio colectivo correspondiente y la designación de sus paritarios;

Que la Sección Tercera de la ley de empleo municipal (Ley N° 14.656) se encuentra en vigencia para aquellos municipios que no han denunciado al 14 de julio de 2016 al Ministerio de Trabajo, la convocatoria a negociar el convenio colectivo;

Que no obra en las actuaciones constancias de dicha comunicación por la Municipalidad de Avellaneda;

Que en consecuencia, no encontrándose pendiente procedimiento de negociación regular ni comunicada dicha circunstancia al Ministerio de Trabajo, deviene aplicatoria la Sección Tercera de la norma;

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por los artículos 28 de la Ley N° 14.808, 52 y 60 de la N° 14.656 y su reglamentación Decreto N° 784/16;

Por ello,

EL MINISTRO DE TRABAJO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
RESUELVE

ARTÍCULO 1º. Declarar que las relaciones de empleo municipal del Municipio de Avellaneda se encuentran regidas por las disposiciones de la Sección Tercera de la Ley N° 14.656 "Régimen Supletorio de Empleo Municipal".

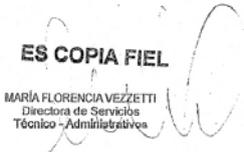
ARTÍCULO 2. Registrar, comunicar, notificar a la Subsecretaría de Negociación Colectiva y a la Municipalidad de Avellaneda. Cumplido, archivar.

RESOLUCIÓN N°

157


MARCELO EUGENIO VILLEGAS
Ministro de Trabajo

ES COPIA FIEL


MARÍA FLORENCIA VEZZETTI
Directora de Servicios
Técnico - Administrativos

crónica.com.ar VIERNES 28 DE OCTUBRE DE 2016

AVELLANEDA. Tras un cruce con gente de Ferraresi Municipales sufrieron una salvaje represión

Estatales nucleados en el Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda fueron salvajemente reprimidos ayer por efectivos de la Infantería, luego de cruzarse con funcionarios y simpatizantes del intendente local, Jorge Ferraresi. El secretario general del gremio, Hernán Doval, quien viene denunciando al jefe comunal por no cumplir con la ley de paritarias, reclamó: "Queremos saber quién dio la orden de reprimir".

En declaraciones a "Crónica", el gremialista detalló que junto con cerca de 400 trabajadores municipales "nos movilizamos hasta el Puente Pueyrredón para reclamar que el intendente Ferraresi no cumple con la ley de paritarias, al punto que el Ministerio de Trabajo de la provincia debió convocar a una reunión en La Plata porque el intendente no lo hizo".

"Cuando volvimos -continuó su relato- a la sede del sindicato, pasamos por el Teatro Roma, donde se hacía un acto del intendente y nos cruzamos con funcionarios que venimos denunciando porque hacen terrorismo contra los trabajadores municipales. Aprietan trabajadores, los amenazan si hacen huelga", amplió. Hubo cruces y discusiones entre ambos grupos hasta que, minutos después, llegó Ferraresi con ceremonial. "En ese momento la policía de Infantería empezó a reprimir con palazos y balas



de goma", explicó Doval. "Nos tiraban a un metro", afirmó, y dijo que la represión dejó un saldo de "8 compañeros heridos, en la cabeza, en el estómago, y una compañera que tiene HIV recibió un disparo en la pierna". Doval, que además es diputado provincial por el Frente para la Victoria, sostuvo, pese a pertenecer al mismo partido que Ferraresi, "yo represento a los trabajadores y hace un año vengo denunciando que no se respeta la ley provincial; nos evadió los aportes de la obra social y creó otro sindicato para afiliar a los trabajadores".

TODO OCURRIÓ FRENTE AL TEATRO ROMA. OCHO HERIDOS DE BALA DE GOMA.



TE EL RECORTE PRESUPUESTARIO DEL ÁREA

ARCHA A FAVOR DE LA CIENCIA

cos, estudiantes
tes universitarios
on ayer al Congreso
testar contra el "ajuste"

(Fedun); la Federación
Universitaria de Buenos Aires
(Fuba) y de La Plata (Fulp) y las

Desde un escenario se leyó un
documento crítico a la gestión
Mauricio Macri y se reclamó cu

6.22. Captura de pantalla de la cuenta de Twitter del Intendente municipal, donde inaugura junto al SUMA (Sindicato Unido de Municipales de Avellaneda) las oficinas de OSCO-Salud en avenida Mitre 1601, Avellaneda.



6.23. Captura de pantalla del Facebook de UPCN- Municipalidad de Avellaneda donde se informa el pase compulsivo de FEMEB A OSCO Salud.



6.24. Impuesto municipal donde se cobra el ítem “Asistencia Centro de Jubilados y Clubes de Barrio” de manera universal y capturas de pantalla del Twitter del Intendente municipal, donde se comprueba la distribución discrecional de los subsidios emanados de dicho impuesto.

CUOTA \$	3.444,00
P. CIUDADANA Y EMERGENTOLOGIA \$	888,00
ASIST. CENTROS JUB. Y CLUBES BARRIO \$	60,00
Total \$	4.392,00

MOS VIVA
QUE NUNCA

Municipalidad de Avellaneda
Av. Thomas 833 - Avellaneda - Pcia. de Buenos Aires - Argentina

TSG
TASA POR
SERVICIOS
GENERALES

MALDONADO MARTINEZ CARLA ROMINA

N° DE SERIE 147403-10949

AV DR MANUEL BELGRANO - AVELLANEDA (CP:1870)

NOMENCLATURA DE ENVÍO

RECIBO N° 5048033 Categoría del contribuyente: PEQUEÑO

CUOTA 4/2017

INMUEBLE SITO EN AV DR MANUEL BELGRANO - AVELLANEDA (CP:1870)

NOMENCLATURA DEL INMUEBLE

DESTINO A-VIVIENDA VALUACION \$ 50000 UNI LIO: 1

SU CUOTA 2017/1 SE ABONO EN SISTEMA PAGO FACIL EL 02/01/2017 GRACIAS POR SU PAGO.

ESTA BOLETA INCLUYE UN DESCUENTO DEL 6% POR BUEN CONTRIBUYENTE. A DICHO BENEFICIO ACCEDERAN SOLO AQUELLOS CONTRIBUYENTES PERTENECIENTES A LOS DESTINOS A-VIVIENDA, D-DESTINO MIXTO Y F-VIV NUEVA EMPADRONADA A PARTIR DEL AÑO 2011 QUE NO POSEAN DEUDA. ESTEMOS ALERTAS! NO LE DEMOS LUGAR AL DENGUE.

CUOTA \$	358,00
PAGO DE ALUMBRADO POR EDESUR \$	-110,00
P. CIUDADANA Y EMERGOLOGIA \$	77,00
ASIST. CENTROS JUB. Y CLUBES BARRIO \$	5,00
DTO POR BUEN CONTRIBUYENTE \$	-12,00

PRÓXIMO VENCIMIENTO 12/5/2017

1er.Vencimiento 12/4/2017

\$ 319,00

2do.Vencimiento 20/4/2017

INTERES \$ 2,33

\$ 321,33



029200050480332017041200000319000600000233000000000004

CÓDIGO PAGO ELECTRÓNICO

LINK/BANELCO 00100008171

2017
VAMOS A INAUGURAR

UNA OBRA
POR DÍA

MOS VIVA
QUE NUNCA



029200050480332017041200000319000600000233000000000004

PADRON I-8171

TSG
TASA POR
SERVICIOS
GENERALES

RECIBO N° 5048033

1er.Vencimiento 12/4/2017

\$ 319,00

2do.Vencimiento 20/4/2017

INTERES \$ 2,33

\$ 321,33

RECIBO N° 5048033

PADRON I-8171

CUOTA 4/2017

1er.Vencimiento 12/4/2017

\$ 319,00

2do.Vencimiento 20/4/2017

INTERES \$ 2,33

\$ 321,33



029200050480332017041200000319000600000233000000000004

Categoría del contribuyente: PEQUEÑO		CUOTA 4/2017	
Domicilio: ANEDA (CP:1870)			
N:0040 PAR:1 SPAR:1601			
GRACIAS POR SU	CUOTA \$	359,00	
CONTRIBUYENTE. A	PAGO DE ALUMBRADO POR EDESUR \$	-110,00	
PERTENECIENTES	P. CIUDADANA Y EMERGENTOLOGIA \$	77,00	
ADSCRIBIDA A	ASIST. CENTROS JUB. Y CLUBES BARRIO \$	6,00	
	DTO POR BUEN CONTRIBUYENTE \$	-12,00	
1er.Vencimiento 12/4/2017		\$ 319,00	
2do.Vencimiento 20/4/2017 INTERES \$ 2,33		\$ 321,33	
CÓDIGO PAGO ELECTRÓNICO			

Movistar 19:39 49%

Jorge Ferraresi
2.849 Tweets

TWEETS TWEETS Y RESPUESTAS MULTIMEDIA

Jorge Ferraresi @jorgeferraresi · 2d
#AHORA Le entregamos un subsidio de \$ 92.300 al Club Defensores de Belgrano, de Villa Domínico, junto a gran cantidad de socios y vecinos.

← 10 19

Jorge Ferraresi @jorgeferraresi · 2d
Dos funciones, con entrada #LibreYGratuita en el @wilde_cine 18 y 20 hs.
Juan Cruz Varela y Onsari
#MásVivaQueNunca

Inicio Explorar Notificaciones Mensajes Cuenta



TWEETS TWEETS Y RESPUESTAS MULTIMEDIA



Jorge Ferraresi @jorgeferraresi · 1d

Seguimos con nuestra política de fortalecimiento de las instituciones. Le entregamos un subsidio de \$ 900.000 al club Once Luceros, de Gerli



← ↻ 15 ❤️ 22 ✉



Jorge Ferraresi @jorgeferraresi · 1d
Los esperamos con dos funciones con entrada #LibreYGratuita en el @wilde_cine 18 y 20 hs.



Inicio Explorar Notificaciones Mensajes Cuenta



TWEETS TWEETS Y RESPUESTAS MULTIMEDIA



Jorge Ferraresi @jorgeferraresi · 4h

En su 25° aniversario le entregamos un subsidio de \$ 105.646 al Centro de Jubilados y Pensionados San Baltazar, de Wilde



← ↻ 9 ❤️ 21 ✉



Jorge Ferraresi @jorgeferraresi · 6h

Tarde de domingo para disfrutar dos buenas películas en el @wilde_cine 18 | 20 hs.
#EntradaLibreYGratuita
#MásVivaQueNunca



Inicio Explorar Notificaciones Mensajes Cuenta



7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- ÁLVAREZ VILLA, Javier: *El Botín de la Función Pública: Una aproximación al clientelismo laboral en la Administración asturiana* (España: Bubok Publishing S.L.; 2014).
- AUYERO, Javier: *Clientelismo político en Argentina: Doble vida y negación colectiva* (México: Perfiles Latinoamericanos N.º 020; junio de 2002).
- AUYERO, Javier: *Cultura Política, Destitución Social y Clientelismo Político en Buenos Aires: Un estudio etnográfico*. En “Desde abajo: La transformación de las identidades sociales” (Buenos Aires: BIBLOS; 2009).
- BENYAKAR, Mordechai: *Lo Disruptivo. Amenazas individuales y colectivas: el psiquismo ante guerras, terrorismos y catástrofes sociales* (Buenos Aires: BIBLOS; 2003).
- CAZORLA PÉREZ, José: *El Clientelismo de Partido en la España de hoy: Una disfunción de la Democracia* (España: Revista de Estudios Políticos, Nueva Época N.º 87; enero-marzo de 1995).
- CAZORLA, José: *Del clientelismo tradicional al clientelismo de partido: evolución y características* (Barcelona: Universidad de Granada, Working Paper N.º 55; 1992).
- CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA: *Informalidad y precarización laboral en el Sector Público Municipal Argentino* (Mendoza: 27 y 28 de

- junio de 2012). Documento presentado en la Cumbre Social del Mercosur.
- Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, 1978.
- Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, 1981.
- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, 1948.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A(III), 10 de diciembre de 1948.
- DOVAL, Hernán: *14.656 (La Ley). Reseña, análisis y texto de la Ley 14.656 de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires* (Buenos Aires: FESIMUBO [Federación de Sindicatos Municipales Bonaerenses]; 2016).
- FOUCAULT, Michel: *La verdad y las formas jurídicas* (Barcelona: Gedisa; 1995).
- FOUCAULT, Michel: *Vigilar y Castigar* (Buenos Aires: Siglo XXI; 2005)
- HIRIGOYEN, Marie-France: *El Acoso Moral* (España: PAIDÓS; 2015).
- HIRIGOYEN, Marie-France: *El Acoso Moral en el Trabajo* (España: PAIDÓS; 2014).
- HIRIGOYEN, Marie-France: *Todo lo que hay que saber sobre el Acoso Moral en el Trabajo* (España: PAIDÓS; 2014).
- Ley 13.168 de sanción de la violencia laboral en el empleo público de la provincia de Buenos Aires.*
- Ley 14.656 de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la provincia de Buenos Aires.*
- Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales de la República Argentina.*

- LEYMANN, Heinz, Ph.D: *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo* (México, D.F., octubre de 2009). Traducción de Sergio Navarrete Vázquez. Versión original en *Violence and Victims*, Vol. 5, N.º 2, 1990.
- NIKKEN, Pedro: *El concepto de Derechos Humanos* (San José, Costa Rica: en Estudios Básicos de Derechos Humanos, T.I.; 1994).
- OJEDA, Valeria: *Empleo Municipal: Trabajo, Clientelismo y Ciudadanía en Corrientes* (La Plata: V Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología; 2008).
- SCIALPI, Diana: *Violencias en la Administración Pública. Casos y miradas para pensar la Administración Pública como ámbito laboral* (Buenos Aires: CATÁLOGOS; 2004).

ÍNDICE

1. Introducción y objetivos argumentales	9
2. Construcción del escenario	11
3. Implementación (“La estocada final”).....	35
4. La suma de las partes	51
5. CONCLUSIONES: del terror laboral	65
6. Anexos Documentales	67
7. Bibliografía Básica	131