

Es importante que el empleador, su representante o quién -en virtud del Art. 75 LCT- actúa en su nombre, sepa que a nuestra condición de representante sindical, no solo le rigen las garantías y protección previstas en el Artículo 1 del C.135 de la O.I.T, sobre los representantes de los trabajadores de 1971, ratificado en nuestro país por Ley 25.801. En vigor en nuestro país desde el 23/11/2007. B.O 09/04/08. La ley 23.551, el Art.14 Bis C.N, C.87, C.98 y C.135, C.190 de OIT, XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 23.4 de la Declaración Universal de DDHH; 16.1 del Pacto de San José de Costa Rica; 8.1 del P.I.D.E.S.C; y 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, todos con rango constitucional de acuerdo a lo prescripto por el artículo 75, inciso 22, de la Carta Magna, sino que también los une un contrato de trabajo, donde ambas partes se comprometen a cumplir una serie de obligaciones y respetar una cantidad de derechos entre ellos el de la Libertad Sindical.

Que ese contrato se regula -entre otras normativas nacionales- por la ley 20.744, además de los convenios internacionales con rango de ley en nuestro país, además de la voluntad de las partes y por los usos y costumbres, que protegen el derecho a organizarnos y no ser impedidos en ese ejercicio de la **LIBERTAD SINDICAL**, derecho consagrado en el Art. 47 de la Ley Antidiscriminatoria 23.551 tanto a los trabajadores/as como a las organizaciones indistintamente de los formalismos legalistas, que suelen argumentarse con la finalidad que la persona trabajadora desista del ejercicio de sus derechos fundamentales de carácter irrenunciable, vedada por el Art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT).

Desconocer al representante del Sindicato Joven CIS -en base a la teoría de las personerías gremiales- además de un flagrante hecho de **DISCRIMINACIÓN**, es una afeción al derecho a contar con un ambiente libre de violencias, previsto en el Art.75 de la ley 20.744, cuando de manera corporativa o la persona que habla en nombre de ella, de manera sistemática se niega a escuchar y darle curso a un reclamo del representante del Sindicato Joven CIS, incurre en un incumplimiento del contrato de trabajo al no proveer un ambiente libre de violencias a su personal en razón de su orientación gremial, sumando en ese acto un nuevo incumplimiento del contrato de trabajo vinculado al trato desigual al discriminar al trabajador por ser afiliado/a al Sindicato Joven CIS del que luego se convierte en representante, una acción sancionada por la ley 23.952 y la propia LCT en su Art. 17, que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, **gremiales** o de edad.

NO ESCUCHAR O NO DARLE CURSO A UN RECLAMO es negar el acceso al mecanismo de queja de un trabajador en razón de su pertenencia sindical, suma un nuevo acto de incumplimiento de la LCT, dado que a la discriminación se le suma la **PRACTICA DESLEAL** si va acompañada de la excusa “esta empresa solo reconoce al sindicato con personería gremial”, siendo un intromisión en la vida sindical de sus trabajadores al obligar indirectamente a afiliarse o desafiliarse a tal sindicato o en razón de su preferencia. El empleador no tiene la facultad de “reconocer” o “desconocer” a un sindicato o su representante mucho menos elegirle el sindicato al que deben afiliarse sus empleados, eso se llama **PRACTICA DESLEAL** tipificada en el Art. 53 Ley 23.551, esta acción también vulnera el derecho a la igualdad de trato que en el Art. 81 de la LCT, obliga al empleador a dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. “Idénticas Situaciones”, es decir dos trabajadores representando a dos sindicatos deben recibir el mismo trato, y cualquier diferencia respecto a sus grados de representatividad o capacidad de negociación la imponen los trabajadores/as al afiliarse a los sindicatos que estos delegados/as representan.

Para concluir, es necesario que el empleador deconstruya sus comportamientos negacionistas de los nuevos derechos sindicales en la República Argentina, algunos por la legislación y otros por el peso de la jurisprudencia, no es real ni nunca lo fue que el empleador ostenta la facultad para decidir a qué representantes sindical u organización reconoce o desconoce, si las mismas cumplen con los requisitos previstos en el Art.14 Bis, C.87 OIT -tal es el caso de la organización a la que me encuentro afiliado y represento- y en última instancia el Art.23 Inc A y B de la Ley 23.551 que es en los términos en los que actuamos.