



Recomendaciones

para el abordaje responsable
de la conflictividad laboral
y de las organizaciones
de trabajadores y trabajadoras
en los medios de comunicación

Defensoría
del Público





La Constitución Nacional garantiza el derecho a trabajar así como a la organización sindical libre y democrática para las trabajadoras y los trabajadores y el derecho a huelga. Este derecho ha sido reafirmado en la Resolución sobre la abolición de la legislación antisindical en los Estados Miembros de la OIT adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1957 y en la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles adoptada por la Conferencia en 1970, así como en varias resoluciones de Conferencias Regionales y Comisiones Sectoriales de la OIT, y como por otros organismos internacionales.^[1] Asimismo, la protesta se enmarca dentro de los derechos de libertad de expresión, petición y reunión, entre otros. Estos derechos son una de las dimensiones de los derechos de las audiencias.

La Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, creada por el artículo 19 de la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual N° 26.522, asumió el compromiso de generar instancias de discusión sobre el tema, con el propósito de fortalecer las competencias para la garantía de estos derechos en los modos de tratamiento informativo en los medios de comunicación, favorecer su visibilización en la agenda y contribuir a su comunicación responsable.

Con esa finalidad, a partir del año 2021 se realizaron consultas y mesas de trabajo e intercambio con organizaciones gremiales, distintas agencias del Estado, especialistas en el tema, periodistas y con la Intersindical de Comunicación, que nuclea a las áreas de comunicación de diferentes sindicatos, federaciones y centrales.

En esos encuentros se puso de manifiesto la necesidad de incluir la voz de las y los trabajadores en los relatos periodísticos sobre sus derechos, contextualizar las acciones de protesta, así como también señalar las causas de los conflictos cuando los hubiera y evitar las estigmatizaciones, entre otros aspectos, tal como lo señala y promueve la OIT en su convenio 144. En ese convenio se explicita, además, que las cuestiones referidas al mundo del trabajo deben resolverse de forma tripartita en espacios de diálogo entre trabajadores, empresarios y el Estado.^[2]

A partir del proceso mencionado y teniendo en cuenta los aportes realizados, la Defensoría del Público propone las siguientes recomendaciones para el abordaje responsable de la conflictividad laboral y de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en los medios de comunicación:

^[1] Ver https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf

^[2] Ver https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_159702.pdf



Recomendaciones

- 1 Poner en contexto los hechos desde un encuadre vinculado a las relaciones laborales y los derechos de las y los trabajadores.

Es necesario explicar las causas que motivan los conflictos o reclamos, como pueden ser las mejoras en las condiciones de trabajo, la actualización salarial, despidos injustificados, etc. Incluir en las narrativas las leyes, convenios y estatutos que amparan a los y las trabajadoras en sus protestas.

En algunas noticias se priorizan aspectos tales como la restricción de vías de circulación en el caso de medidas de fuerza que incluyen cortes de calles, avenidas o rutas así como los testimonios de quienes no son parte del conflicto pero pueden verse afectados, por ejemplo, automovilistas. Se sugiere no centrarse únicamente en esos elementos. Por el contrario, se recomienda indicar cuál es el motivo del conflicto o de la medida de fuerza en particular, explicar la situación de trabajadoras y trabajadores, y resaltar que las acciones son realizadas por trabajadores con derechos afectados (salario, condiciones de trabajo, etc).

- 2 Visibilizar las partes en conflicto y sus puntos de vista sobre el mismo.

Las relaciones de trabajo tienen varias partes involucradas: trabajadores y trabajadoras, empleadoras y empleadores, el Estado. Es importante describir de manera equitativa la situación y argumentación de cada una de ellas ante el conflicto.

3 Despersonalizar las acciones gremiales

En los casos de conflictividad laboral, tratamiento de paritarias, etc, se recomienda despersonalizar las medidas gremiales y recuperar el carácter colectivo de las decisiones adoptadas por las organizaciones sindicales y sus representantes. Identificar al gremio protagonista de la acción.

4 Priorizar la protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y narrar sus procesos de toma de decisión

Los derechos a la organización sindical, libertad de expresión, huelga y petición son consagrados por nuestra Constitución y por diversos instrumentos normativos nacionales e internacionales.

Es importante destacar que las coberturas sobre temas que afectan a trabajadoras y trabajadores deben incorporar estos derechos fundamentales. Se recomienda incluir información sobre el proceso, sobre cómo ha sido tomada la decisión sobre la medida. Las decisiones son tomadas por los cuerpos de delegados y los y las trabajadoras.

5 Considerar las voces de trabajadoras, trabajadores y sus organizaciones como fuentes

Es necesario incorporar las voces de las trabajadoras y trabajadores así como también las de sus representantes sindicales en las fuentes de las noticias sobre temáticas en las que son protagonistas y/o partes afectadas. Una información completa debería contener las voces de las partes sin privilegiar una por sobre otra.

⑥ No criminalizar las medidas y acciones gremiales, ni a trabajadoras y trabajadores

La protesta se enmarca dentro del derecho a la libertad de expresión. El sustento está en los tratados internacionales de Derechos Humanos que en nuestro país tienen jerarquía constitucional.

Las medidas de acción tales como corte de vías de circulación o cese de actividades, entre otras, deben ser tratadas como parte de conflictos en los que pueden existir derechos vulnerados de los y las trabajadoras.

⑦ No estigmatizar a las organizaciones sindicales ni a sus representantes

La participación de las y los trabajadores en organizaciones sindicales es una práctica esencial de la vida democrática. Esto implica además su derecho a elegir representantes y delegar en ellos parte de las decisiones y responsabilidades que permitan garantizar condiciones de trabajo dignas.

En algunas coberturas se describe a quienes tienen responsabilidades de conducción sindical como irracionales, extorsionadores y/o violentos, sin mediar prueba o fuente alguna.

En ese sentido, los abordajes deberían evitar adjetivaciones negativas de los gremios y de quienes ejercen funciones de representación en tanto se refieran a acciones que se realizan dentro de marcos legítimos y legales.

8 Promover y visibilizar la organización colectiva en vistas a una imagen completa de la actividad sindical

La organización sindical no es sólo conflicto, sino también construcción.

Es deseable incluir en las noticias información sobre vida sindical, construcción de viviendas, cobertura de salud, turismo, recreación y acción social con las que la organización social promueve una vida mejor para los y las trabajadoras.

9 Respetar los derechos y condiciones de trabajo de las y los trabajadores de los medios de comunicación.

Garantizar las condiciones de trabajo según sus estatutos y acuerdos paritarios. Las y los trabajadores de medios tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Tienen el derecho a formar y afiliarse a sus sindicatos.

Es recomendable profesionalizar el ejercicio responsable de la comunicación a través de trabajadores y trabajadoras formados en la perspectiva de la comunicación como derecho para que aporten información veraz y precisa, fomenten la reflexión crítica y puedan identificar la desinformación que pueda circular para desacreditar las acciones gremiales

10 Incluir en los abordajes la perspectiva de género e interseccional

Es necesario construir narrativas que visibilicen los roles de mujeres, lesbianas, travestis y trans dentro de las organizaciones sindicales, así como los reclamos asociados a licencias igualitarias, reparto equitativo de tareas, paridad en la toma de decisiones, etc.

Resulta necesario recordar que el tratamiento igualitario y la no discriminación de las personas es un derecho humano que debe ser garantizado, tal como lo establece la ley 26.522. Es recomendable evitar coberturas que resulten discriminatorias y/o refuercen estereotipos de género.



Conceptos relevantes

● Organización Sindical

La Constitución Nacional de la Argentina, en su Artículo 14 bis, señala que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

“Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.

Por su parte, la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales, en su Artículo 40, establece que “los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación: a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical. b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador”.

Y en su Artículo 43 agrega que “quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de este ley, tendrán derecho a: a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo; b) Reunirse periódicamente con el empleador o su representante; c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva”.



● Derecho a Huelga

El derecho a la huelga es el derecho de los trabajadores a suspender, en forma conjunta, las tareas laborales, por un tiempo determinado, con el fin de obtener mejores condiciones de trabajo o gremiales.

El artículo 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina establece el derecho del trabajador a tener una organización sindical libre y democrática. El derecho a la libertad sindical es de gran importancia entre los derechos laborales y entre otros aspectos incluye el derecho de los sindicatos a la huelga.

Por su parte el Comité de Libertad Sindical de OIT a partir de su convenio 87 afirma que el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. Sobre la base de este principio, a lo largo de los años el Comité de Libertad Sindical, además de reconocer que la huelga es un derecho y no simplemente un hecho social.

Asimismo la Ley de contrato de trabajo 20744 protege contra el despido arbitrario y afirma el derecho a la organización sindical libre y democrática y el derecho de huelga y en sus art 17 y 81 resguarda a lxs trabajadorxs de toda discriminación por género, raza, credo o posición política.

● Paritarias

Las paritarias son el espacio en el que se discuten los cambios y actualizaciones a los distintos convenios colectivos de trabajo. Cada actividad tiene un convenio que rige los vínculos laborales que se establecen en la misma y en ellos están determinados los salarios, condiciones de trabajo, horarios, etcétera.

En Argentina la Ley N° 14250 sobre convenios colectivos de trabajo señala que las paritarias son parte de la relación entre capital y trabajo. El Ministerio de Trabajo es la autoridad de aplicación y, como tal, designa a uno de sus funcionarios para presidir cada comisión en la que se discuten distintos temas. La cartera tiene papel de conciliador en las negociaciones y homologa los acuerdos alcanzados en las mismas.

Por su parte la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551, es la que determina cuestiones de personería gremial, y determina qué entidades pueden participar de las negociaciones paritarias.

Asimismo la Ley N° 24.185 del 11/11/92 establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.



Organizaciones y materiales de consulta

- **OIT** Organización Internacional del Trabajo
- **CGT** Confederación General del Trabajo
- **CTA** Central de los Trabajadores y Trabajadoras de Argentina
- **CTA** Central de los Trabajadores Autónoma
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas
- Constitución de la Nación Argentina: publicación del Bicentenario - 1a ed.
<https://bibliotecadigital.csjn.gov.ar/Constitucion-de-la-Nacion-Argentina-Publicacion-del-Bicent.pdf>
- Ley 14.250 Convenios Colectivos de Trabajo
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/46379/norma.htm>
- Ley N° 20.744 Ley de Contrato de Trabajo
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley 23551 Régimen de Asociaciones sindicales
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>
- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- Convenio 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144
- Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190



Integrantes del Consejo Asesor

- **CTAa** (Central de los Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina),
- **ATE VyB** (Verde y Blanca Ciudad de Buenos Aires),
- **UTE** (Unión de Trabajadores de la Educación),
- **SUTEBA** (Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires),
- **CONADU** (Federación Nacional de Docentes Universitarios),
- **APA** (Asociación de Personal Aeronáutico),
- **AGTSyP** (Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro),
- **Federación Gráfica Bonaerense**,
- **FATERYH** (Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Particulares),
- **SIPREBA** (Sindicato de Prensa de Buenos Aires),
- **FATPREN** (La Federación Argentina de Trabajadores de Prensa),
- **SICA** (Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina),
- **SATSAID** (Sindicato Argentino de Televisión Telecomunicaciones),
- **FeSITRAJU** (Federación de Sindicatos de Trabajadores Judiciales de la República Argentina),
- **UPCN** (Unión del Personal Civil de la Nación),
- **SEGUROS** (Sindicato de los Trabajadores de la Actividad Aseguradora),
- **APL** (Asociación del Personal Legislativo),
- **CURTIDORES** (Sindicato de Obreros Curtidores de la República Argentina),
- **CAMIONEROS** (Sindicato de Choferes de Camiones),
- **SMATA** (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor),
- **SUTEPA** (Sindicato Unido de Trabajadores y Empleados de Pami),
- **UOLRA** (Sindicatos de ladrilleros),
- **SUTPA** (Sindicato Único de Trabajadores de Peajes y Afines),
- **APSEE** (Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía),
- **FESTRAM** (Federación de Sindicatos de Trabajadores Municipales de la Provincia de Santa Fe),
- **SADOP** (Sindicato Argentino de Docentes Privados),
- **CTM** (Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina).



Agradecemos la participación de las siguientes personas y organizaciones en la elaboración de las recomendaciones sobre trabajadores/as y conflicto social:

Nora Anchart (periodista y documentalista), Diego Pietrafesa (delegado SiPreBA en Telefé), Julio Bazan (periodista y cronista), Omar Plaini (Sindicato de Canillitas), Elisa Semino (Secretaria de prensa y comunicación de Suteba), Maxi Tocco, (delegado de la Asociación de Personal Jerárquico de la TV), Esteban Ceballos (secretario de Prensa Unión de Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados), Eduardo Berrozpe (secretario nacional de Prensa Asociación Bancaria), Alba Silva (cronista de Télam), María Victoria Rodríguez Ojeda, (Fernando Pedernera (Servicio Informativo de Radio Nacional y delegado del SiPreBA), Quique Rossito (secretario de prensa de la AGTSyP-Metrodelegados y secretario de comunicación CTA Ciudad de Buenos Aires), Héctor Recalde (abogado laboralista), Natan Elkin, Jorge Duarte (periodista), Cynthia Benzion (abogada, Presidenta de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas), Cora Gamarnik (investigadora), Federación Nacional de Docentes Universitarios), Luis Tarullo (periodista), Javier León (Secretario de asuntos sindicales de la mesa directiva nacional de AEFIP), Esteban Rodríguez Alzueta (investigador). Irene Haimovichi, (secretaria Relaciones Sindicales SiPreBA, delegada en Diario La Nación), Claudia Lázzaro (secretaria de Género y DDHH Sindicato de Obreros Curtidores, integra 'Mujeres Sindicalistas' de la Corriente Federal de Trabajadores de la CGT.); Noé Ruiz, (Sec. Gral. Unión de Trabajadores de Moda e Imagen Publicitaria de Argentina y Secretaria de Igualdad de Oportunidades y Género C.G.T.), Natalia Villalba Lastra (Directora Provincial de la Negociación Colectiva en el Ministerio de Trabajo PBA), Belén Sotelo (asesora de la Subsecretaría de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo PBA), Lucía Merle (Círculo de Periodismo Deportivo y Comisión de Géneros ARGRA), Mara Rivera (Comisión Directiva y subsecretaria de Género e Igualdad de Oportunidad APSEE, integra 'Mujeres Sindicalistas' de la Corriente Federal de Trabajadores de la CGT.), Alicia Yanczuk (asesora gremial Federación Gráfica Bonaerense), Marcos Bermúdez (integrante de Identidad), Moustafá Sené (Asociación de Senegaleses), Martina Noailles (Secretaria de Medios Autogestionados del SiPreBA), Mariano de Negris (mesa directiva CTA-CABA), Norma Pacheco (secretaria adjunta Ammar Córdoba), Dina Sánchez (Sec. Gral. UTEP), Natalia Fontana (Ni Una Menos), Irvin Monkada (miembro del Bloque de Trabajadores Migrantes), Ana Natalucci (investigadora), Micaela Marczuk (referente nacional UTT).



Adolfo Alsina 1470 (CP 1088) - CABA

0800-999-3333

www.defensadelpublico.gob.ar



@defdelPublico



/defensoriadelpublico



@DefdelPublico



/DefensoriaDelPublico



#EnDefensa de las Audiencias

