

APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO
**DERECHO COLECTIVO DEL
TRABAJO: DOCTRINA,
PRINCIPIOS Y RÉGIMEN LEGAL**

Autor

Dr. Marcelo Carlos Di Stefano

Título de la publicación: Apuntes de Derecho del Trabajo.

Número de edición y fecha de la Publicación: Año 3 Número 3, 20 de Enero de 2026.

Propietario: Marcelo Di Stefano

Director responsable: Marcelo Di Stefano

Domicilio legal: Uruguay 265 6° B, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Registro DNDA RL-2024-114681331-APN-DNDA#MJ.

Marcelo Di Stefano es abogado (Universidad de Buenos Aires), Experto Universitario en Cooperación Internacional (UNED-Madrid), Máster en Formación Sociolaboral (Universidad de Alcalá de Henares-España), Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UNTREF), y Doctor en Derechos del Trabajo y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos-Guatemala).

Actualmente es Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Alte. Brown; Profesor Asociado (a cargo de la Cátedra) de Principio de Derecho Constitucional y Derechos Humanos en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires; Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires; y Profesor Invitado de Posgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Es autor de numerosos libros, artículos, notas de opinión y publicaciones digitales sobre los temas vinculados al derecho del trabajo, los derechos humanos, y el sindicalismo.

Asimismo, en su carácter de dirigente sindical del sector universitario y de los servicios públicos, ejerce cargos de responsabilidad en el plano internacional, destacándose su actuación permanente ante la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO.



ÍNDICE

1. Concepto y Delimitación del Derecho Colectivo	4
2. Los Sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo	5
3. Los Principios Rectores del Derecho Colectivo	6

1. Concepto y Delimitación del Derecho Colectivo

El Derecho Colectivo del Trabajo se define como la rama del derecho laboral que regula las relaciones vinculadas a la organización sindical, la negociación de convenios colectivos y los conflictos colectivos de trabajo. A diferencia del derecho individual, que se agota en el contrato entre un trabajador y su empleador, esta disciplina constituye un conjunto de principios y normas que rigen las interacciones entre sujetos colectivos: las asociaciones sindicales, las representaciones empresariales y el Estado.

Este sistema se fundamenta en una estructura interdependiente conocida como la "trilogía" o las "tres patas de la mesa". Esta metáfora indica que la disciplina no puede subsistir si falta uno de sus pilares:

1. Organización Sindical Libre y Democrática: El sujeto necesario para la acción.
2. Negociación Colectiva: El procedimiento para la creación de normas.
3. Derecho a la Huelga (Conflicto): La garantía de eficacia del sistema.

La trilogía del derecho colectivo es un sistema donde la libertad sindical aporta el sujeto (sindicato fuerte), la negociación colectiva aporta el medio (Convenio Colectivo del Trabajo-CCT) y la huelga aporta el poder de equilibrio. Solo el funcionamiento pleno de estos tres elementos permite alcanzar un desarrollo social equitativo. La huelga, lejos de ser un fin en sí mismo, es la garantía de que el proceso de negociación será respetado y que sus resultados contribuirán efectivamente a la Justicia Social.

Para comprender el alcance de esta materia, es fundamental distinguir el enfoque de tutela según el tipo de derecho:

- Derecho Individual del Trabajo: Se centra en el trabajador como individuo y en la protección de su interés particular y concreto.
- Derecho Colectivo del Trabajo: El sujeto es el grupo de trabajadores (interés plurindividual) o la asociación sindical. El bien jurídico protegido es el interés profesional, que trasciende al individuo para abarcar a todos los trabajadores de una misma categoría o actividad.

El contenido del Derecho Colectivo del Trabajo se despliega sobre estos tres ejes fundamentales que permiten el ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva. Reafirmamos que estas áreas no funcionan de manera aislada, sino que

constituyen la materia sobre la cual se asienta la estructura de las relaciones laborales.

Los componentes del contenido son:

- **Asociaciones Sindicales:** Regula la organización, constitución, funcionamiento y democracia interna de los gremios, fundamentalmente a través de la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 y sus normas complementarias.
- **Negociación y Convenios Colectivos de Trabajo:** Refiere al proceso de diálogo entre los sujetos colectivos y al producto de dicho acuerdo, que genera normas de cumplimiento obligatorio para la actividad.
- **Conflictos Colectivos y Medidas de Acción Directa:** Abarca las herramientas de presión legítimas, principalmente la Huelga, y su regulación específica en lo relativo a los servicios esenciales.

2. Los Sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo

En el Derecho Colectivo del Trabajo, los sujetos no son individuos aislados, sino entes colectivos que representan intereses grupales o profesionales. La identificación precisa de estos actores es fundamental para determinar quiénes tienen la capacidad legal de negociar, de declarar un conflicto o de ser destinatarios de las normas de un CCT.

Los sujetos principales identificados en la estructura del sistema son:

- Las Asociaciones Sindicales (Sindicatos).
- El Empleador o los Grupos de Empleadores (Cámaras Empresariales).
- El Estado.
- Los Organismos Internacionales, con especial énfasis en la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Una caracterización inicial de los sujetos del derecho colectivo del trabajo, que profundizaremos en los trabajos específicos, nos permitiría presentarlos de la siguiente forma:

Las Asociaciones Sindicales son organizaciones voluntarias y permanentes de trabajadores constituidas para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones de vida. Para cumplir su rol, deben garantizar la democracia sindical

interna, asegurando la participación, el voto secreto y la periodicidad de los mandatos. Su capacidad de actuar como sujeto colectivo pleno depende de su reconocimiento legal y de su autonomía frente al Estado y la patronal.

El sujeto empleador puede presentarse de forma individual o colectiva (a través de cámaras empresariales). En la Negociación Colectiva, las cámaras representan el interés del sector de actividad, permitiendo que las condiciones pactadas se apliquen de manera uniforme a todas las empresas del rubro, evitando la competencia desleal basada en la reducción de costos laborales.

El Estado interviene en el derecho colectivo con una naturaleza dual que debe ser correctamente diferenciada:

1. Como Autoridad Administrativa: Actúa a través del Ministerio de Trabajo como árbitro y fiscalizador. Su función es registrar las asociaciones, mediar en conflictos y homologar los CCT para otorgarles efecto *erga omnes* (frente a todos).
2. Como Empleador: Cuando el Estado (nacional, provincial o municipal) contrata trabajadores bajo régimen de dependencia, se sienta en la mesa de negociación como una contraparte patronal más. En este rol, debe respetar la libertad sindical y la autonomía de los gremios estatales de la misma forma que un empleador privado.

La OIT actúa como un sujeto normativo que dicta las reglas de juego globales. Sus convenios, una vez ratificados, integran el derecho interno y sirven como guía interpretativa y orientadora para los jueces y legisladores nacionales.

La interacción entre estos sujetos conforma el sistema de relaciones laborales colectivas. La clave de un sistema sano radica en el equilibrio: un Estado que no abuse de su poder administrativo para intervenir sindicatos, asociaciones sindicales que mantengan su independencia democrática, y empleadores que reconozcan en la negociación colectiva una herramienta de paz social y progreso económico.

3. Los Principios Rectores del Derecho Colectivo

El sistema se apoya en cuatro pilares fundamentales que buscan equilibrar las desigualdades estructurales del mercado de trabajo:

A. Subsidiariedad

El Principio de Subsidiariedad es uno de los pilares esenciales que rigen las relaciones laborales colectivas. Su origen se remonta a la doctrina social, habiendo sido introducido fundamentalmente por las encíclicas papales para definir la relación entre el individuo, las comunidades intermedias y el Estado. En el ámbito laboral, este principio sostiene que las decisiones deben ser tomadas por la autoridad más cercana al problema, favoreciendo la gestión de los actores sociales sobre la intervención estatal centralizada.

La aplicación de la subsidiariedad en el derecho argentino se encuentra respaldada por el complejo normativo constitucional, convencional y supralegal que protege la autonomía de las organizaciones.

El principio establece que determinadas cuestiones deben ser manejadas obligatoriamente por las comunidades inferiores (sindicatos y cámaras empresariales). Esto significa que los sujetos directamente involucrados en la actividad productiva son quienes poseen la competencia primaria y el conocimiento técnico para regular sus propias condiciones de trabajo y escalas salariales.

El Estado y las comunidades superiores tienen una función específica en este esquema:

- **Colaboración:** Deben fomentar y apoyar la capacidad de gestión de las organizaciones de base.
- **Intervención Limitada:** Solo deben intervenir en caso de que la cuestión exceda la capacidad o competencia de la comunidad inferior.

La expresión máxima de la subsidiariedad se encuentra en los CCT. Es a través de la negociación colectiva que los actores sociales ejercen su autonomía para alcanzar el bienestar general y el progreso económico. El CCT permite que la norma sea "hecha a medida" de la actividad, algo que la ley general del Estado no podría lograr con la misma eficacia.

La subsidiariedad garantiza que el Derecho Colectivo no sea un sistema dirigido desde el poder central, sino una estructura viva que surge de la base social. Su finalidad última es alcanzar el bienestar general mediante la descentralización del poder normativo. Al delegar la regulación en los sindicatos y empleadores, se asegura que las normas laborales sean dinámicas, representativas y capaces de adaptarse a las realidades de cada sector profesional.

B. Autonomía Colectiva

La Autonomía Colectiva es el poder de los grupos profesionales de autorregular sus propias relaciones mediante la creación de normas jurídicas (el CCT) y la gestión de sus propios intereses sin injerencias externas.

Este principio se manifiesta en dos dimensiones fundamentales:

- **Autonomía Institucional:** Es el derecho de la entidad sindical a constituirse, dictar sus propios estatutos, establecer su régimen disciplinario y organizar su administración de forma soberana.
- **Autonomía de Acción:** Se observa en la facultad de las organizaciones para discutir y pactar condiciones de trabajo con los empleadores y promover acciones directas, como el ejercicio del derecho de huelga, para la defensa de sus intereses.

Es necesario desglosar la autonomía colectiva en tres frentes de protección:

Autonomía frente al Estado

Implica que el Estado no debe intervenir en la vida interna de los sindicatos. Si bien el Art. 14 bis de la CN menciona la "simple inscripción en un registro especial", esto no faculta a la autoridad administrativa para autorizar o denegar la existencia del sindicato, sino simplemente para constatar su formación. La autonomía prohíbe:

- La suspensión o disolución de sindicatos por vía administrativa.
- La modificación de estatutos sindicales por parte del gobierno.

Autonomía frente al Empleador

La independencia del sindicato es vital para la transparencia del sistema de relaciones laborales. El Convenio 98 de la OIT busca evitar el "sindicalismo amarillo" o sindicatos dominados por el empleador. La autonomía garantiza que la contraparte en la Negociación Colectiva sea un sujeto con voluntad propia y no un apéndice de la empresa.

La Potestad Normativa (El CCT)

Es la facultad más potente de la autonomía colectiva: la capacidad de las partes de crear "leyes en sentido material". El CCT es un contrato que tiene efectos de ley para todos los trabajadores de la actividad, incluso para aquellos no afiliados, lo que demuestra que la autonomía colectiva es una fuente de derecho autónoma que complementa y mejora los pisos mínimos de la ley estatal.

La Autonomía Colectiva es la piedra angular que permite que la "trilogía" del derecho colectivo sea operativa. Sin autonomía, la organización sindical es un ente vacío, la negociación colectiva es una imposición y la huelga pierde su carácter de derecho fundamental para convertirse en un hecho social sin cauce jurídico. Su ejercicio pleno es lo que garantiza que las condiciones de trabajo se adapten a la realidad de cada sector, promoviendo la justicia social y el desarrollo económico.

C. Democracia Sindical

La Democracia Sindical es el principio que garantiza que la voluntad de los trabajadores se exprese fielmente a través de sus organizaciones. En el derecho colectivo argentino, la democracia no es una opción para el sindicato, sino una condición de validez para su existencia y actuación legal.

Este principio busca evitar la esclerosis de las dirigencias y asegurar que la entidad gremial sea un reflejo auténtico de sus afiliados. Se manifiesta tanto en la elección de sus autoridades como en la transparencia de su gestión y el respeto a la diversidad de pensamiento dentro de la categoría profesional.

Para que un sindicato sea considerado "democrático" bajo la ley argentina, debe cumplir con un estándar mínimo en sus estatutos y en su práctica cotidiana:

Participación y Comunicación

La ley exige una fluida comunicación entre los órganos internos y los afiliados. No basta con que existan autoridades; estas deben informar sobre su gestión de manera permanente. Asimismo, los delegados deben obrar siempre con el mandato expreso de sus representados.

El Sistema Electoral y la Legitimidad

La legitimidad del dirigente se funda en el voto de sus pares. Los pilares del sistema electoral sindical son:

- Voto Directo y Secreto: Garantiza la libertad de elección en los niveles locales y seccionales.
- Periodicidad de Mandatos: Impide la perpetuidad en los cargos, obligando a renovar la confianza de los afiliados en plazos determinados (Art. 17 LAS).
- Representación de las Minorías: Es un requisito esencial en los cuerpos deliberativos para asegurar el pluralismo y evitar el pensamiento único dentro de la organización.

Transparencia e Inclusión

La democracia sindical trasciende lo electoral y se proyecta en:

- Control Económico: Los afiliados tienen el derecho de revisar y fiscalizar las memorias y balances de la asociación (Art. 16 LAS).
- No Discriminación: El derecho de afiliación y el ejercicio de los derechos sindicales no pueden estar condicionados por criterios discriminatorios.

La Democracia Sindical es el reverso necesario de la Libertad Sindical. Mientras que la libertad protege al gremio de ataques externos, la democracia protege al afiliado de desvíos internos. Un sindicato que no garantiza el voto secreto, la

alternancia o el control de sus finanzas no solo incumple la LAS 23.551, sino que lesiona el mandato constitucional del Art. 14 bis. La fortaleza de la autonomía colectiva depende directamente de la calidad democrática de sus organizaciones.

D. La Libertad Sindical: Definición y Dimensiones

La Libertad Sindical es el pilar sobre el que se construye todo el Derecho Colectivo del Trabajo. No se trata de un derecho simple, sino de un concepto complejo y multidimensional que ha sido definido por los principales exponentes de la materia:

- Justo López: La define como el "conjunto de poderes individuales y colectivos que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración y gobierno y actividad externa (actividad sindical) de las asociaciones profesionales de trabajadores".
- Néstor T. Corte: La describe como un "haz de derechos y garantías que actúan tanto en el plano individual como en el colectivo".
- Palomeque López: Sostiene que es el "derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores", constituyendo una pieza fundamental del Estado social y democrático de Derecho.
- Etala: La define como el "conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos", con el fin de garantizar la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones de vida.

La libertad sindical goza de la máxima protección jurídica en nuestro ordenamiento:

- Constitución Nacional (CN): El Art. 14 bis garantiza la "organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial".
- Convenio 87 de la OIT: Tratado fundamental sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) 23.551: Norma que operativiza estas garantías en el ámbito interno.

- Tratados Internacionales: Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 23), Pacto de San José de Costa Rica (Art. 16) y el PIDESC (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

La libertad sindical se desglosa en dos planos de actuación que deben ser analizados de forma integral :

Libertad Sindical Individual

Refiere a los derechos de cada trabajador frente a la organización y al Estado:

- Libertad Positiva: Incluye el derecho de constitución (fundar asociaciones) y el derecho de afiliación (ingresar a un sindicato ya constituido) .
- Libertad Negativa: Es el derecho del trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de la entidad gremial.
- Ejercicio de la Actividad: El derecho a participar activamente en la vida del sindicato.

Libertad Sindical Colectiva

Es el conjunto de facultades que poseen las organizaciones ya constituidas para cumplir sus fines:

- Frente al Estado: Comprende la autonomía sindical, la obtención de la Personería Jurídica y la pluralidad sindical.
- Frente al Empleador: Se garantiza mediante el Fuero Sindical (protección contra despidos o cambios en las condiciones de trabajo) y la prohibición de las Prácticas Desleales.
- Frente a otras Organizaciones: Implica el respeto a la pluralidad y la prohibición de injerencia entre sindicatos.

La libertad sindical es un derecho humano fundamental que actúa como presupuesto necesario para la existencia de la Negociación Colectiva y la Justicia Social. Como bien señala la doctrina, no se agota en la facultad de asociarse, sino que se extiende a la protección de la autonomía institucional y a la garantía de que el representante pueda gestionar los intereses de su categoría sin temor a represalias. Es la herramienta que transforma al trabajador en un sujeto político capaz de redistribuir la riqueza y mejorar su proyecto de vida.

| CONTACTO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho