

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO



**DR. MARCELO
DI STEFANO**

www.marcelodistefano.com

CONCEPTO

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.

www.marcelodistefano.com

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.



LA TRILOGIA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO



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:

Organización Sindical Libre y Democrática: El sujeto necesario para la acción.

Negociación Colectiva: El procedimiento para la creación de normas.

Derecho a la Huelga (Conflicto): La garantía de eficacia del sistema.

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.

www.marcelodistefano.com

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.



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).



www.marcelodistefano.com

SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

PRINCIPIO DE 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.

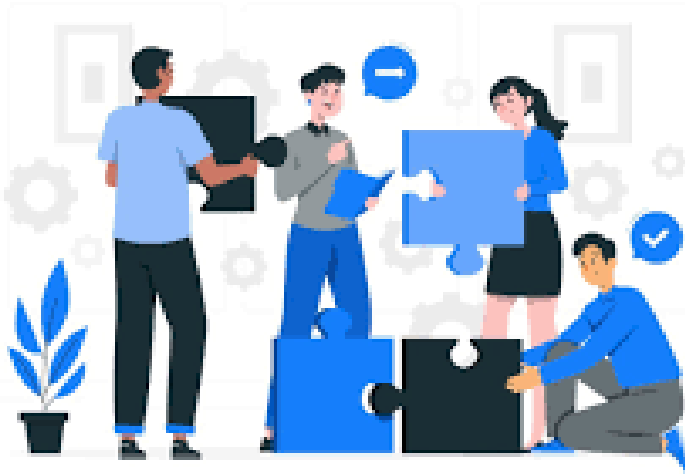
El Estado y las comunidades superiores tienen una función específica en este esquema:

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.



PRINCIPIO DE AUTONOMIA COLECTIVA



www.marcelodistefano.com

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.

Autonomía frente al Estado
Autonomía frente al Empleador
La Potestad Normativa (El CCT)

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.

Voto Directo y Secreto
Periodicidad de Mandatos
Transparencia e Inclusión
Control Económico
No Discriminación

DEMOCRACIA SINDICAL



LIBERTAD SINDICAL

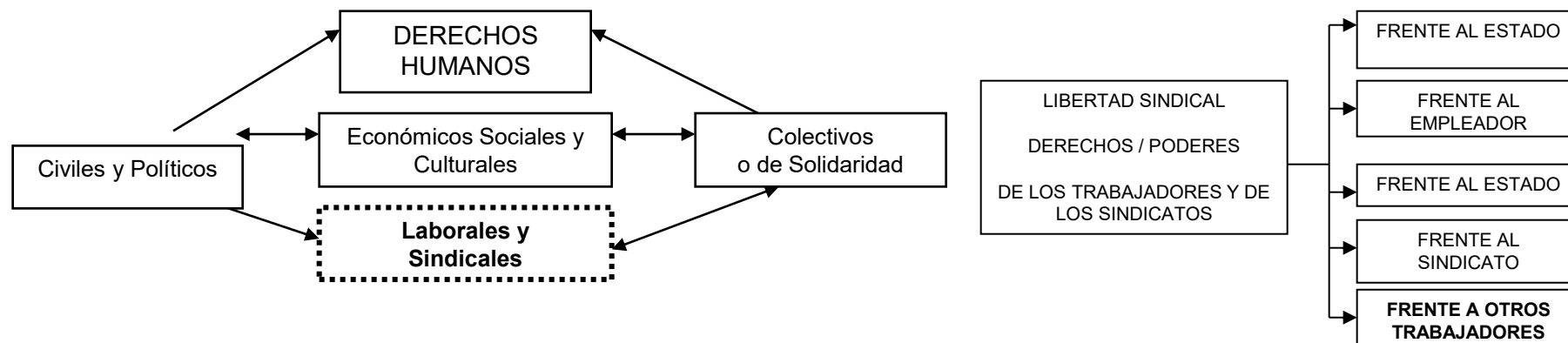
La Libertad Sindical es el pilar sobre el que se construye todo el Derecho Colectivo del Trabajo. No se trata de un derecho simple, sino de un concepto complejo y multidimensional que ha sido definido por los principales exponentes de la materia:

Para Justo López, la libertad sindical es *"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, define a la libertad sindical como *"un haz de derechos y garantías que actúan tanto en el plano individual como en el colectivo"*

Por su parte, Palomeque López la define como *"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, constituye una de las piezas fundamentales del sistema de relaciones laborales propio del Estado social y democrático de Derecho"*.

Etala, define a la libertad sindical 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, para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo"*.



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) .

MAXIMA PROTECCION NORMATIVA

www.marcelodistefano.com

