

MARCELO
DI STEFANO

“ENCUENTRO POR LA SINDICALIZACION Y CONTRATACION COLECTIVA POR RAMA DE TRABAJO”

Muxum, Edificio CEOSL

Quito, Ecuador, 27 de septiembre de 2024.



Definición General de Libertad Sindical:

"La libertad sindical es el derecho fundamental de l@s trabajador@s y empleador@s a organizarse y **constituir libremente** sindicatos y asociaciones para la defensa de sus intereses laborales."

Dimensiones de la Libertad Sindical:

•1. Libertad de Asociación:

- L@s trabajador@s tienen derecho a formar o unirse a sindicatos sin interferencias del empleador o del Estado.

•2. Derecho a la Negociación Colectiva:

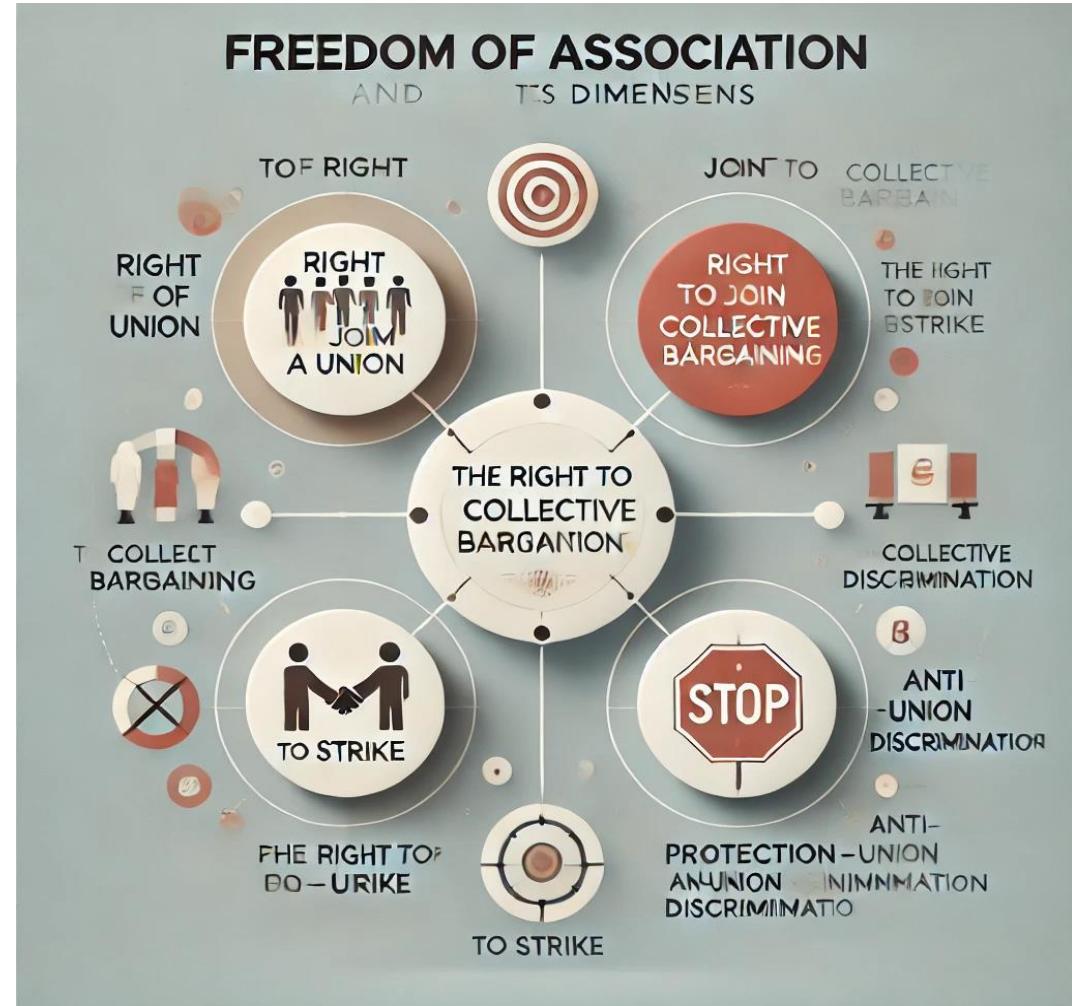
- Los sindicatos tienen el derecho de negociar de manera colectiva con los empleadores para mejorar condiciones laborales.

•3. Derecho a la Huelga:

- El derecho de l@s trabajador@s a llevar a cabo huelgas como medida de presión frente a conflictos laborales.

•4. Protección de los Derechos Sindicales:

- Protección contra la discriminación sindical (ejemplo: no ser despedido por pertenecer a un sindicato).



- **DEFINICION:**

Los derechos humanos son aquellos derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, de lugar de residencia, de sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición” cuyo alcance llega a “todos los seres humanos [que] tienen los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna y están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho Internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del Derecho Internacional.



“El hecho de que esos derechos laborales que son derechos humanos estén supra ordenados en la Constitución y en las normas internacionales, los vuelven indisponibles para el legislador ordinario, para la Administración y para el operador jurídico en general”.

Dr. Oscar Ermida Uriarte



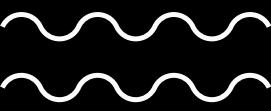
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO



L@s trabajador@s tienen derecho a formar o unirse a sindicatos sin interferencias del empleador o del Estado.

- **Democracia Sindical:**
 - Elecciones periódicas, libres y transparentes para los cargos directivos.
 - Participación activa de l@s afiliad@s en la toma de decisiones importantes.
- **Rendición de cuentas:**
 - Los sindicatos deben rendir cuentas a sus miembros sobre el uso de los recursos y las decisiones adoptadas.
- **Principios de Pureza Sindical**
- **No Interferencia Externa**
- **Pureza en la Representación**
- **Ética y Transparencia**





No hay
limitación legal a
la
Sindicalización
por Rama

- El derecho a organizar sindicatos por rama de actividad está protegido a nivel internacional, sin restricciones legales legítimas en la mayoría de los sistemas legales globales.
- La libertad sindical permite que l@s trabajador@s de un sector específico se agrupen para defender sus derechos colectivos, sin interferencias del Estado ni de los empleadores.
- Normativa Nacional Contraria a los Derechos Humanos Laborales:
- Incompatibilidad con el Derecho Internacional:
 - Si una legislación nacional impone limitaciones a la sindicalización por rama, esta normativa es contraria a los principios fundamentales de la libertad sindical.
- Contravención de los Derechos Humanos Laborales:
 - Cualquier normativa que limite este derecho vulnera los tratados internacionales de derechos humanos y los Convenios Internacionales del Trabajo (CIT) de la OIT, que protegen la libertad sindical.

• Sindicalización por Empresa:

- Definición: L@s trabajador@s se agrupan dentro de una empresa específica.

• Sindicalización por Rama:

- Definición: Organiza a l@s trabajador@s por sectores o ramas de actividad (ej. educación, públicos, transporte).

• Modelos Horizontales

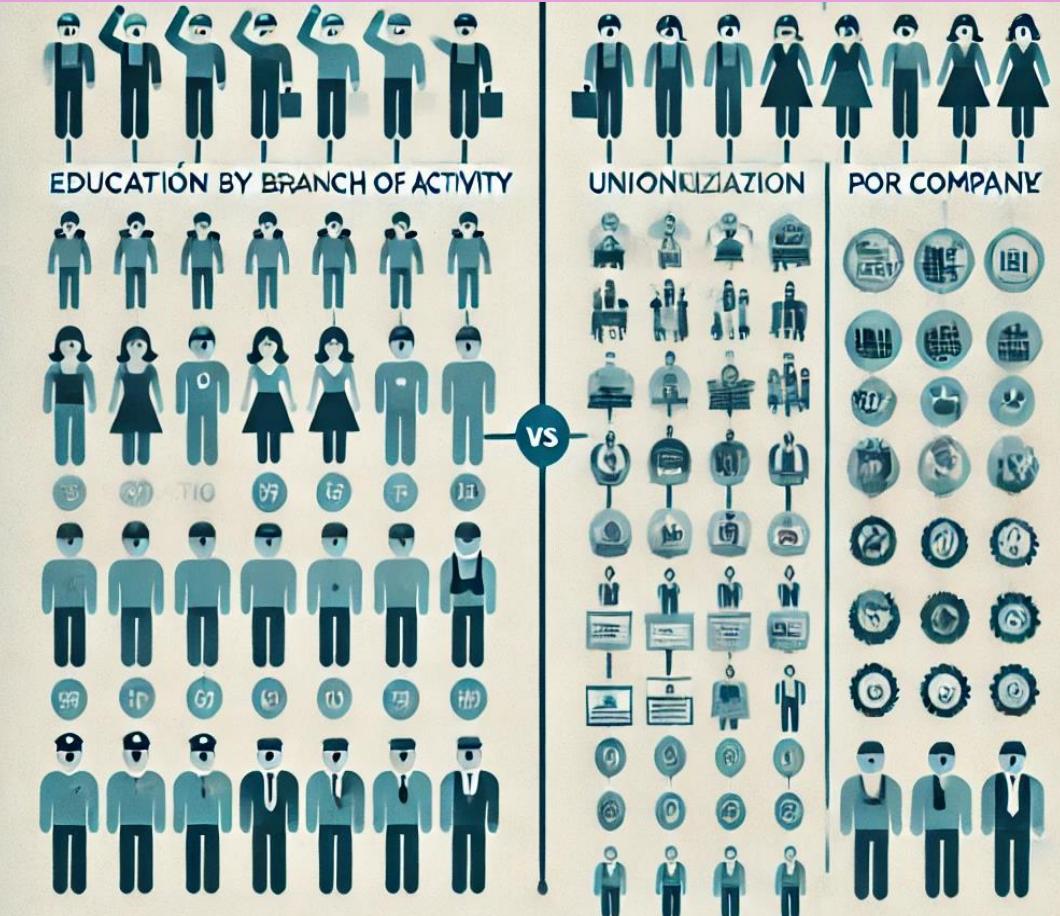
• Modelos Verticales

• Modelos Mixtos

• Rama Amplia de Sector (EEUU/Europa)

• Rama

Sindicalización por Rama vs. Sindicalización por Empresa



• Cobertura Amplia:

- Protege a todos l@s trabajador@s de un sector, independientemente de su empresa, unificando derechos y condiciones.

• Mayor Fuerza en la Negociación:

- Al agrupar a todo un sector, aumenta la capacidad de presión frente a los empleadores y el Estado.

• Estandarización de Derechos:

- Uniformiza salarios, condiciones de trabajo y beneficios a lo largo del sector.

Ventajas de la Sindicalización por Rama de Actividad



uniñización by company



Desventajas de la Sindicalización por Empresa

- **Cobertura Limitada:**
 - Solo protege a los trabajadores de una empresa específica, generando fragmentación.
- **Menor Poder de Negociación:**
 - El sindicato de empresa tiene menos capacidad de presión frente a la patronal.
- **Disparidad de Condiciones:**
 - Las condiciones laborales pueden variar ampliamente entre empresas del mismo sector.

•Unidad y Solidaridad:

- La sindicalización por rama fomenta la solidaridad entre trabajador@s de un mismo sector.



•Eficiencia en la Defensa de Derechos:

- Un sindicato por rama puede unificar esfuerzos y recursos para defender mejor a l@s trabajador@s.

Alcance Amplio:

• Cobertura de todos los trabajadores del sector:

- La negociación colectiva por rama abarca a tod@s l@s trabajador@s del sector, independientemente de la empresa en la que trabajen. Esto asegura que los acuerdos alcanzados beneficien a una mayor cantidad de personas, estableciendo estándares mínimos en todo el sector.

• Estandarización de derechos y condiciones laborales:

Unifica las condiciones laborales (salarios, jornadas, beneficios) en todo el sector, evitando la competencia desleal entre empresas que intentan reducir costos a expensas de los derechos de l@s trabajador@s.

Mayor Poder de Negociación:

• Unificación de la fuerza laboral:

- Al representar a un sector entero, los sindicatos tienen mayor poder de negociación frente a los empleadores y el gobierno, lo que les permite conseguir mejores condiciones laborales.

• Menor fragmentación:

- La negociación colectiva por empresa a menudo fragmenta el poder de los trabajadores, ya que negocian aisladamente. En cambio, al negociar por sector, se presenta una fuerza unificada que es más difícil de ignorar por parte de los empleadores.

La Fortaleza de la Negociación Colectiva por Rama o Sector

**EN DEFENSA
DE LA LIBERTAD
SINDICAL Y LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

Protección frente a la Competencia Desleal:

•Nivelación de las condiciones entre empresas:

- Evita que algunas empresas del mismo sector ofrezcan condiciones laborales inferiores para reducir costos y obtener ventaja competitiva. Así, se protegen tanto a los trabajadores como a las empresas que cumplen con estándares justos.

•Incentivo para la mejora de condiciones:

- Con la negociación por sector, las empresas buscan destacar por la calidad de sus productos o servicios, no por las condiciones laborales que imponen.

Mejora del Clima Laboral:

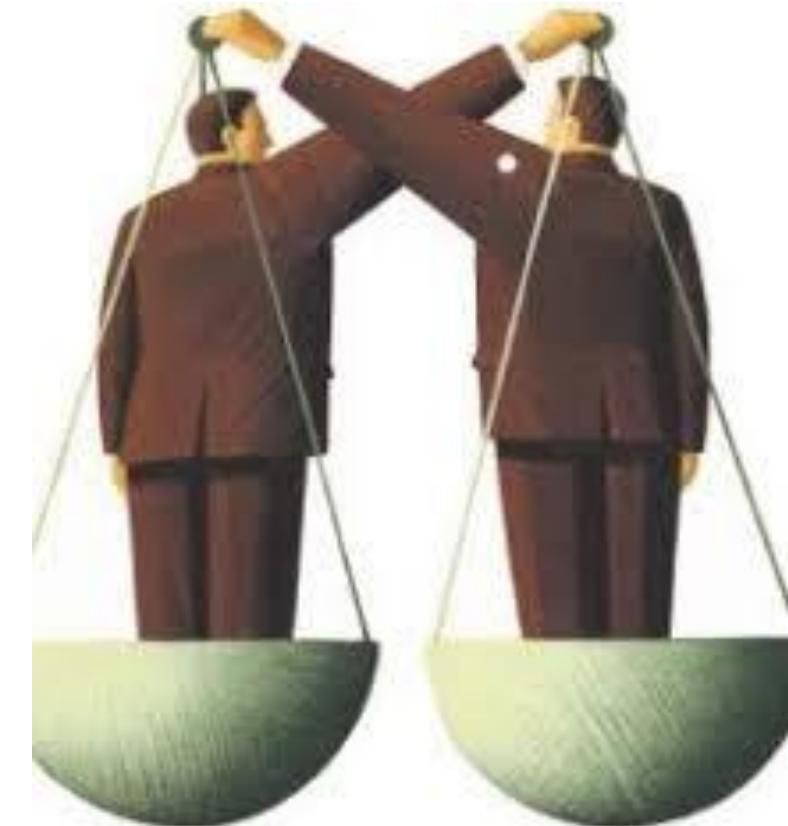
•Mayor estabilidad y menos conflictos:

- Los acuerdos sectoriales tienden a ser más estables y a generar menos conflictos laborales, ya que aplican uniformemente a todas las empresas del sector, evitando la disparidad que puede llevar a huelgas o disputas en empresas individuales.

•Mayor previsibilidad para los empleadores:

- Los empleadores pueden prever de manera más clara sus obligaciones laborales y financieras, sabiendo que el mismo acuerdo se aplica en todo el sector.

PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES



• Reducción de la desigualdad:

- Al nivelar las condiciones en un sector completo, la negociación colectiva por rama contribuye a reducir la desigualdad entre los trabajadores, especialmente en sectores donde existen grandes disparidades salariales.

• Promoción del trabajo decente:

- Fomenta la adopción de estándares laborales que promueven el trabajo decente y condiciones justas para todos los empleados del sector.

Impacto en la Justicia Social



**UN SOLO SINDICATO (EL MAS
REPRESENTATIVO)**

LOS SINDICATOS MAS REPRESENTATIVOS

**TODOS LOS SINDICATOS DE UNA ACTIVIDAD
EN LA MISMA MESA DE NEGOCIACION**

**TODOS LOS SINDICATOS PERO EN MESAS DE
NEGOCIACION DIFERENCIADAS SEGÚN EL
AMBITO
(GENERAL Y SECTORIAL)**

¿Quién NEGOCIA?



UN SOLO CONVENIO A NIVEL NACIONAL

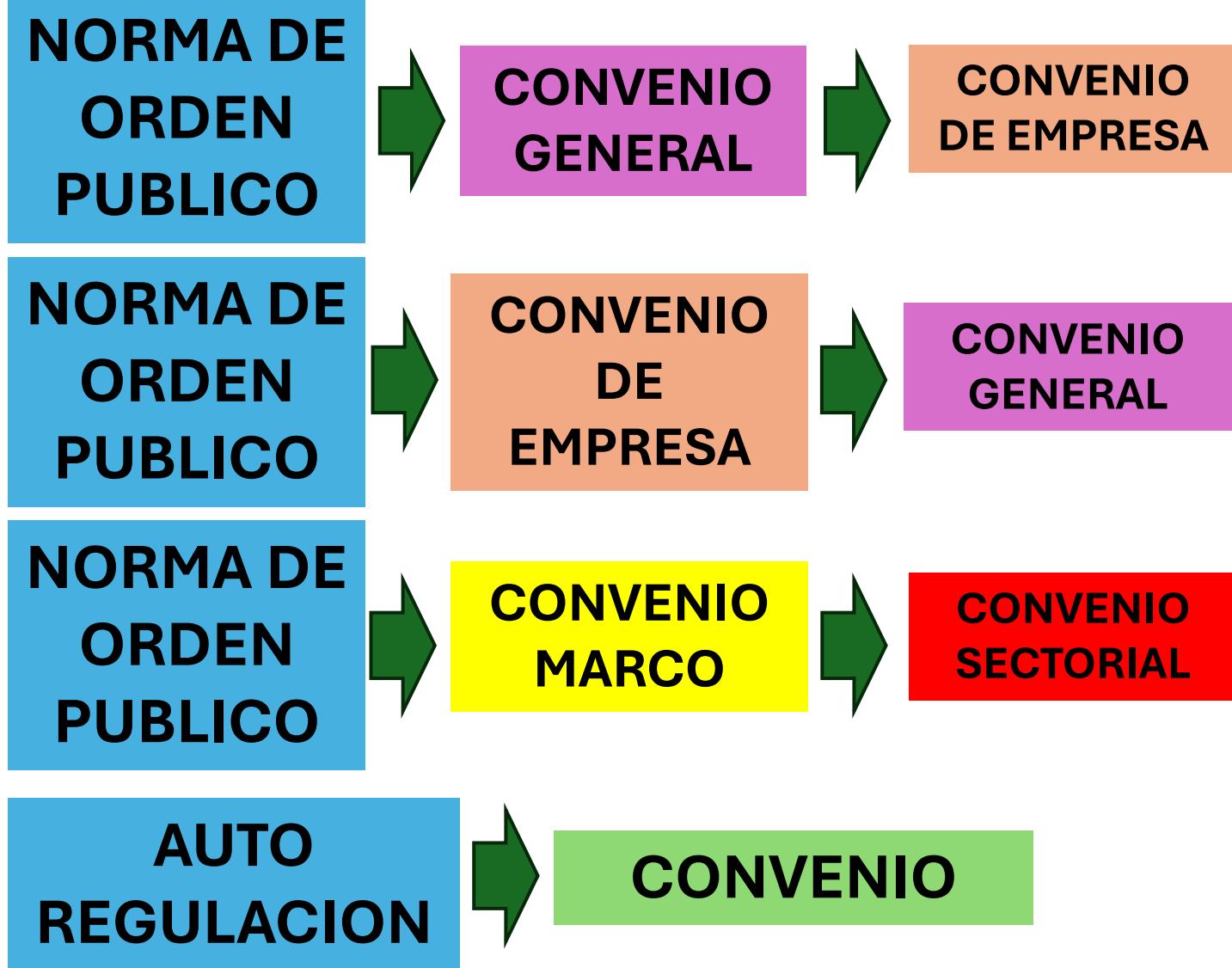
**UN SOLO CONVENIO DE NIVEL NACIONAL
QUE ADMITE LA NEGOCIACION COLECTIVA
ARTICULADA EN AMBITOS MENORES:**

- MATERIAS DELEGADAS
- MATERIAS NO REGULADAS
- MATERIAS PROPIAS.
- MATERIAS MAS FAVORABLES

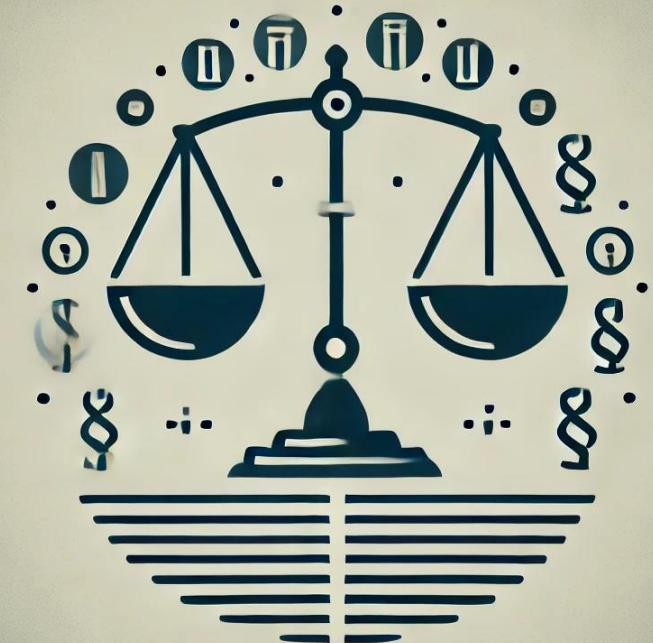
**UN CONVENIO DE AMBITO NACIONAL QUE
ADMITE LA NEGOCIACION POR EMPRESA**

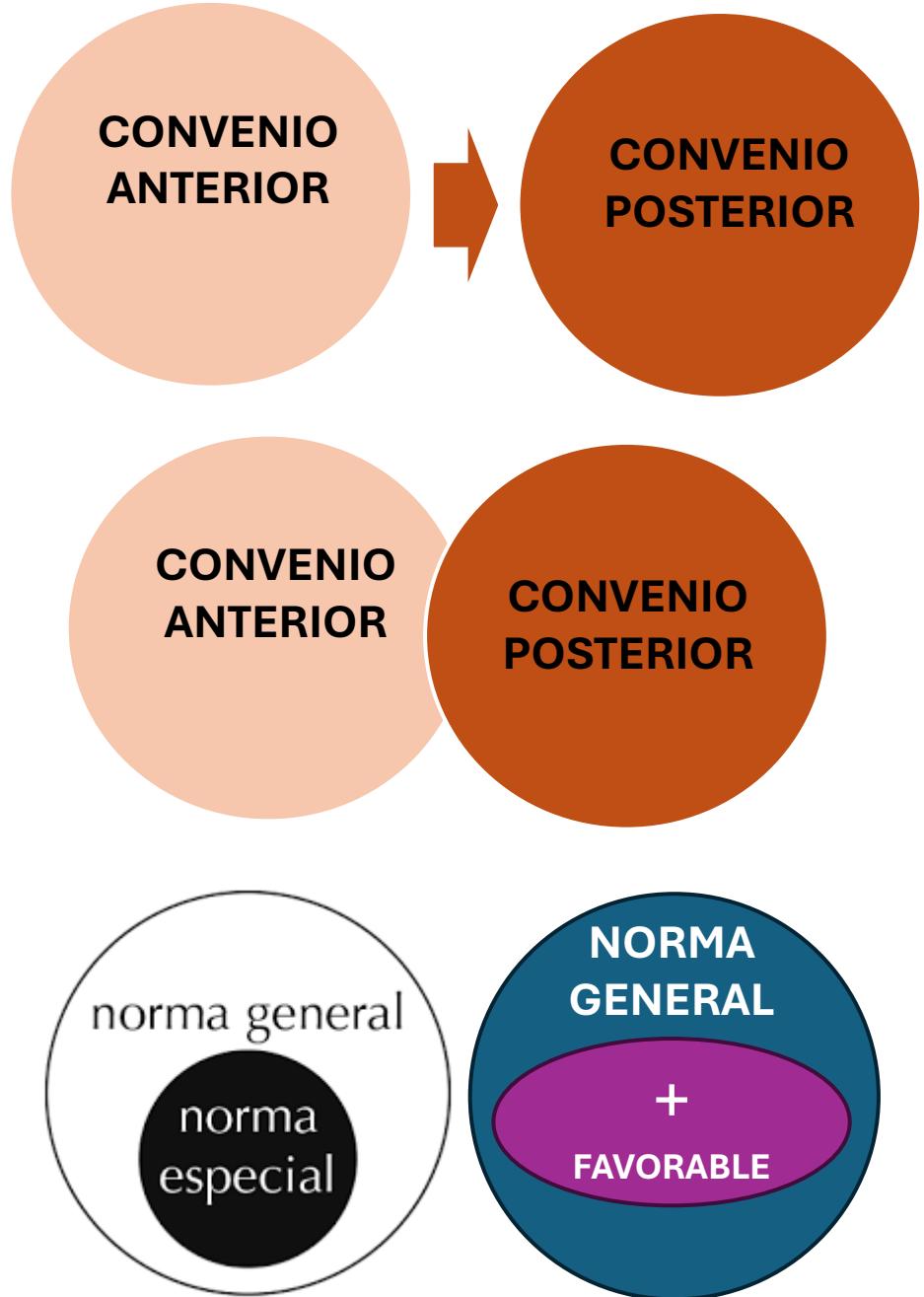
¿Cómo SE NEGOCIA?





PREVALENCIA DE CONVENIOS





IN DUBIO
PRO
OPERARIO
--- \$ ---



marcelodistefano.com

Mis sitios Lector

Escribir

Facebook Twitter Instagram YouTube



MARCELO DI STEFANO

Sitio especializado en derecho del trabajo y relaciones laborales.

INFORMACIÓN PERSONAL NOTAS DE OPINIÓN DISCURSOS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS CCT 366/2006

CÁT. CBC UBA CLASES VIRTUALES CÁT. CBC UBA LECTURAS CÁT. CBC UBA PODCAST FCE UBA CLASES VIRTUALES

CÁT. CBC UBA PRESENTACIONES FCE UBA LECTURAS FCE UBA PODCAST FCE UBA PRESENTACIONES

AJU DERECHO UBA MATERIALES DE CURSOS Y CONFERENCIAS



Marcelodistefano.co
m



@marcelodis



Marcelodi
s



Marcelo Di
Stefano



Marcelo Di
Stefano



Fallos y Curiosidades
del Derecho

