

# Carrera de Especialización en Asesoría Jurídica de Universidades

REGIMENES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES  
DR. MARCELO DI STEFANO



2. EL DERECHO A LA NEGOCIACION  
COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES  
DEL SECTOR PUBLICO: UN DERECHO  
HUMANO Y FUNDAMENTAL



Marcelodistefano.com



@marcelodis



Marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del  
Derecho



# 1. LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

- 
- “desde que existe, el ser humano tuvo las mismas aptitudes para ejercer y disfrutar lo que hoy denominamos derechos humanos”, por tanto, al relacionar este concepto con nuestra materia, podemos colegir que los derechos laborales siempre fueron parte del conjunto de derechos que son considerados inherentes a las personas como tales, inescindibles de su condición humana.

**RECONOCIMIENTO  
POSITIVIZACION  
APRENDIZAJE SOCIAL**

**LOS DDHH ES UN FENOMENO SOCIOLOGICO, CULTURAL Y  
JURIDICO DE DIMENSION INTERNACIONAL...UNIVERSAL?**

**IUS NATURALISMO/IUS POSITIVISMO/HISTORICISMO**

# MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL



[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)



“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



# *Contenidos laborales de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos*

**No existe un solo lugar, una norma contenedora única, en la cual estén acumulados los derechos humanos fundamentales y, por consecuencia, los derechos humanos laborales.**

**[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)**

César Arese: “No existe un verdadero Código de derechos fundamentales ya que, en muchos casos, se trata de definiciones elaboradas a partir del deber ser del derecho”. Y a continuación propone que, “los derechos que se propongan acceder a ese ‘Olimpo’ de derechos fundamentales deben reunir los caracteres de universalidad, indisponibilidad o inalienabilidad y consagración de reglas generales y abstractas y se encuentran contenidos en normas supraordenadas a las demás”.



# CONTENIDOS LABORALES DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS CON JERARQUIA CONSTITUCIONAL.

La incorporación con jerarquía constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos del artículo 75° inciso 22 producida en la reforma de 1994, significó un refuerzo y ampliación del marco protectorio del artículo 14 bis al contener mucha de estas Convenciones normas que se refieren a la protección laboral.

El artículo 75° inciso 22 enumera e incorpora con *jerarquía constitucional* a los siguientes diez Tratados Internacionales de Derechos Humanos:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo.
- La Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio.
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes.
- La Convención sobre los Derechos del Niño.

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

Desde 1994 a la actualidad, el parlamento argentino ha otorgado jerarquía constitucional a los siguientes tres tratados:

- La Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas.
- La Convención sobre la Imprescriptibilidad de los Crímenes de Guerra y de los Crímenes de Lesa Humanidad.
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

# LOS PRICIPALES TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS

www.marcelodistefano.com



<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/10/declaracion-universal-de-los-ddhh.pdf>



<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/11/declaracion-americana-de-los-derechos-y-deberes-del-hombre.pdf>



**PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES**  
**1966**

<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/10/pidesc.pdf>



<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/10/pdcyp.pdf>



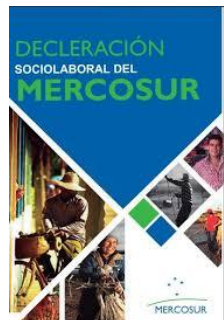
Convención Americana de los Derechos Humanos



<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/11/pacto-de-san-jose-de-costa-rica.pdf>



<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/11/convencion-sobre-los-derechos-del-nino.pdf>



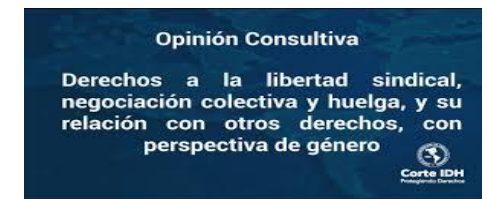
<https://marcelodistefano.com/2024/11/12/declaracion-sociolaboral-del-cono-sur/>



<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2025/01/protocolo-san-salvador-es.pdf>



<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2025/01/convencion-belem-do-para.pdf>



<https://marcelodistefano.com/2024/09/15/opinion-consultiva-oc-27-21-corte-interamericana-de-derechos-humanos/>



La enumeración de derechos laborales en los tratados internacionales incluye, entre otros:

- Libertad de asociación y sindicalización.
- Derecho a condiciones laborales justas y equitativas.
- Derecho a la igualdad de remuneración.
- Derecho a la seguridad social.
- Prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil.
- Derecho a la protección contra la discriminación.

Estas categorías se expanden continuamente para abarcar nuevas demandas sociales y laborales. Por ello, es fundamental interpretar los derechos humanos laborales desde una óptica amplia y dinámica, que reconozca su evolución progresiva y su objetivo tutelar.

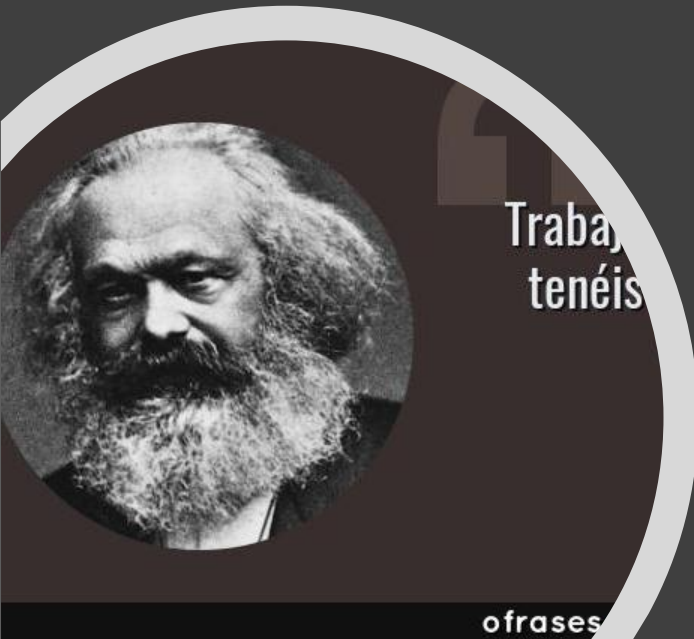


## *Rasgos propios del derecho del trabajo en su relación con el derecho internacional público*

- “a) el trabajo no es una mercancía; b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; c) la pobreza, en cualquier parte, constituye un peligro para la prosperidad de todos, y d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante el esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.” DECLARACION DE FILADELFIA 1944



[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)



La OIT es una **AGENCIA ESPECIALIZADA** de la ONU, cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos, acelerar el desarrollo social y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

Se fundó en 1919, a raíz de la Conferencia de Paz convocada al término de la primera guerra mundial. En 1946 se incorpora al Sistema de Naciones Unidas.

***“la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”***

CONSTITUCION OIT 1919

<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/11/constitucion-de-la-oit.pdf>



***“el trabajo no es una mercancía”***

DECLARACION DE FILADELFIA 1944

<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/11/declaracion-de-filadelfia-oit.pdf>



[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

- 2. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. SU ROL NORMATIVO Y EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO



[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

LA ESTRUCTURA TRIPARTITA  
ES EL RASGO  
CARACTERÍSTICO, LA NOTA  
DISTINTIVA DE ESTA  
SINGULAR ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL.

**Sin tripartismo**  
no hay justicia ni desarrollo



# PRINCIPALES FUNCIONES DE LA OIT

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

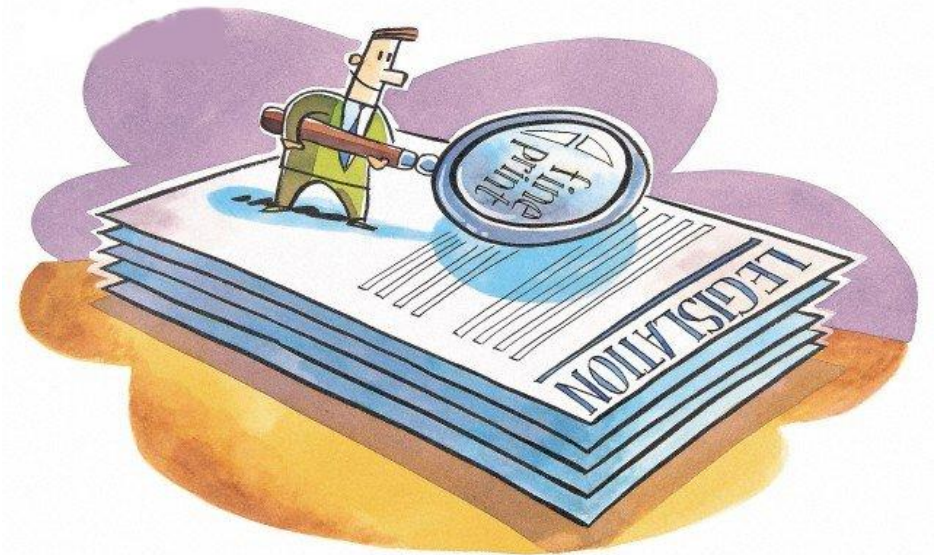
La **función consultiva** es tipo orientadora, y se materializa a través de todos sus instrumentos. Se trata de investigaciones, informes especiales, las recomendaciones y los informes que se realizan a pedido de los países miembros.



La **función de apoyo y cooperación técnica**, se realiza a partir de los recursos humanos y técnico de altísimo nivel de calificaciones y conocimientos sobre los distintos aspectos del mundo del trabajo que posee la OIT.



La **función normativa** es seguramente la función más importante y característica de la OIT. Se trata de la capacidad que tiene la Organización de aprobar Convenios y Recomendaciones, los primeros de carácter obligatorio para los signatarios, las segundas de carácter orientativo o consultivo.



## CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Los Convenios son normas, instrumentos jurídicos, vinculados a la temática específica del derecho del trabajo, e incluyen materias propias de la seguridad social. Se trata de normas de derecho público internacional, son tratados internacionales, los cuales una vez ratificados por los países miembros según sus reglas internas de adopción, adquieren exigibilidad de cumplimiento, y surge la inmediata obligación de aplicar las Normas Internacionales del Trabajo en su derecho interno, informar sobre la aplicación, y aceptar los controles que disponga el organismo internacional.

## RECOMENDACIONES INTERNAC. DEL TRABAJO

Las Recomendaciones son propuestas o consejos sobre temas centrales que se interpretan como opinión indicativa, no existe el deber de incorporar su contenido al derecho interno.

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)



# DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva
- La abolición del trabajo forzoso
- La erradicación del trabajo infantil
- La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación
- Un entorno seguro y saludable

1998

2022



Organización  
Internacional  
del Trabajo

► Declaración de la OIT  
relativa a los principios  
y derechos fundamentales  
en el trabajo y su seguimiento



<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/11/declaracion-oit-derechos-fundamentales.pdf>

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

En relación con la promoción de los derechos de asociación y sindicalización Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación. Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En relación con la eliminación del trabajo forzoso Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso u obligatorio. Convenio (núm. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso.

En relación con la eliminación del trabajo infantil Convenio (núm.138) sobre la edad mínima de admisión al empleo. Convenio (núm. 182) sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

En relación con la eliminación de la discriminación Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración. Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores - Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores.



Organización  
Internacional  
del Trabajo

**Co87 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)



**Co98 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)**

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:Co98](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:Co98)



**C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)**

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299)



**C151 - Convenio sobre las Relaciones Laborales en la administración pública negociación colectiva, 1978 (núm. 151)**

<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2025/01/convenio-151-oit.pdf>



## CONCLUSIÓN

- El derecho a la negociación colectiva es un derecho humano consagrado en los TIDH como parte esencial del derecho a la libertad sindical.
- Junto al derecho a la sindicación y a la huelga, conforma una trilogía fundamental que garantiza la capacidad de los trabajadores para defender sus intereses, establecer condiciones laborales dignas y fomentar la justicia social.
- Este derecho es también reconocido como un derecho fundamental del trabajo por la OIT en su Declaración de Derechos Fundamentales de 1998, y se encuentra protegido por convenios esenciales como el N° 87, el N° 98, el N° 151 y el N° 154, que refuerzan su aplicación en todos los sectores de actividad, incluido el sector público.





## • CONCLUSIÓN

- La OIT, como organismo rector en materia laboral, establece que el derecho a la negociación colectiva no admite exclusiones para su ejercicio pleno, respetando el principio de igualdad entre trabajadores públicos y privados.
- En consecuencia, garantizar la negociación colectiva en el sector público no solo refuerza la efectividad de los derechos laborales, sino que también asegura la plena realización de los derechos humanos laborales en las democracias modernas.
- Esto implica reconocer que las limitaciones a este derecho atentan contra el respeto a la dignidad del trabajo y la consolidación de sociedades justas, equitativas e inclusivas.



Marcelo Di Stefano Personalizar Añadir Editar la categoría

Hola, Marcelo Di Stefano

**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		

