



FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

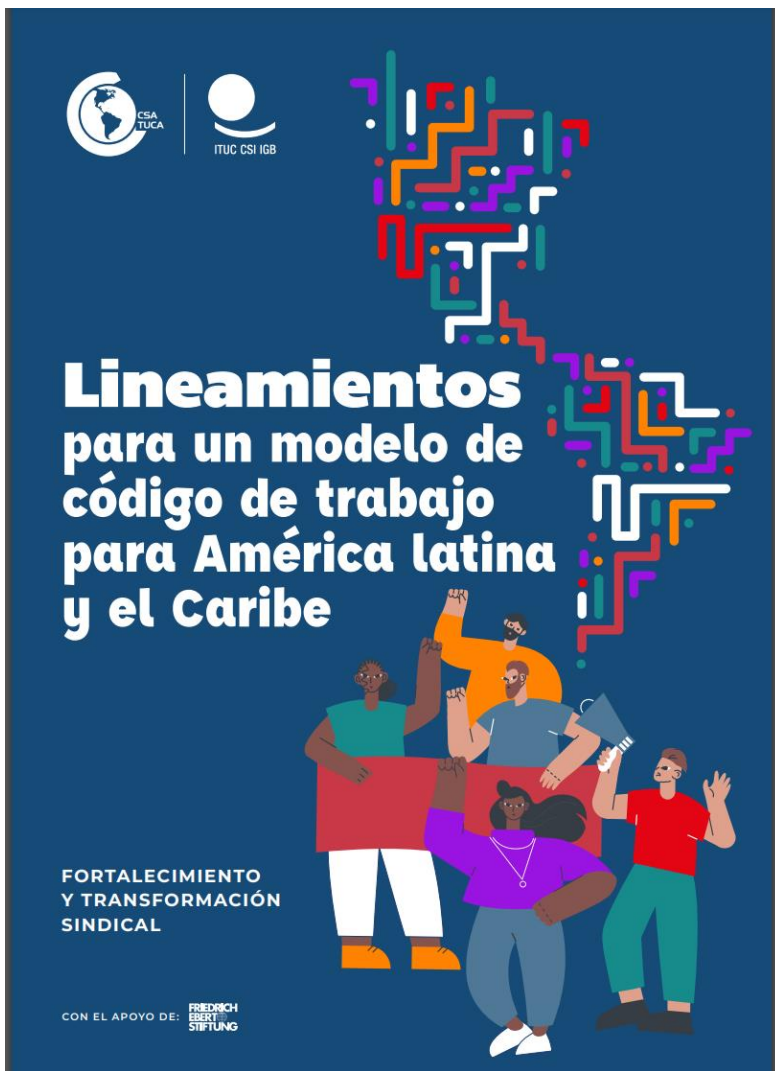


INTERNATIONAL  
LAWYERS ASSISTING  
WORKERS NETWORK

# ESCUELA DE VERANO 2023 PARA ABOGADAS Y ABOGADOS SINDICALES

**LINEAMIENTOS PARA UN MODELO DE CODIGO DEL  
TRABAJO PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE**





Siendo América Latina y el Caribe una de las regiones del mundo donde más se desconocen las libertades sindicales y de mayor violencia respecto de la acción de los **sindicalistas**, sabemos que no basta con tener el reconocimiento formal de los derechos en constituciones, leyes o códigos de trabajo. Hay una realidad concreta de la economía, la política, las relaciones sociales e ideológicas que conspiran contra los sindicatos y que contribuyen a una cultura antisindical y rechazo a la acción colectiva de los/as trabajadores/as.

También **reconocemos** que el mundo del trabajo ha **cambiado** y que las transformaciones económicas y tecnológicas han alterado la realidad para el ejercicio y **acción de los derechos de las/os trabajadoras/es**. Igualmente, estas realidades han disminuido la capacidad de los sindicatos para afiliar y representar a la diversidad de la clase trabajadora de este tiempo. Por estas razones desde la CSA y como parte del contenido de la Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y Transformación Sindical, hemos impulsado estos “Lineamientos para un modelo de Código de Trabajo de la Región”,

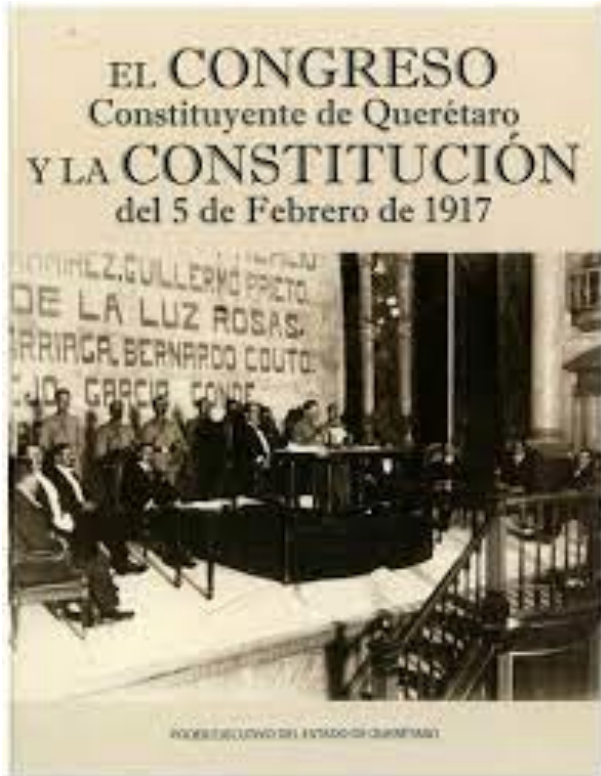
**EQUIPO JURIDICO SINDICAL**

**PLADA**

PLATAFORMA DE DESARROLLO  
DE LAS AMÉRICAS



El aporte más significativo del derecho latinoamericano fue sin dudas el **reconocimiento y recepción de los derechos laborales en el elenco de derechos constitucionalmente reconocidos**, por obra del art. 123° de la Constitución mexicana de Querétaro de 1917



En el curso del tiempo la legislación latinoamericana, desplegada en la mayor parte de los países en códigos laborales o leyes generales del trabajo.

se trató de una legislación protectora del trabajador individualmente considerado pero que a su vez se presentaba como fuertemente limitativa de la acción colectiva.



CARACTERISTICAS  
DE LA  
LEGISLACION DEL  
TRABAJO EN  
AMERICA LATINA



**Un fuerte intervencionismo del Estado en las relaciones individuales de trabajo** mediante una legislación de carácter protector, característica algo menguada por la flexibilidad laboral actuante desde las últimas dos décadas del siglo pasado.



**Una finalidad limitativa o controladora de la acción de las organizaciones de trabajadores,** restricción y no promoción o soporte de la actividad sindical.

Predominio de estructuras descentralizadas, donde **la legislación impone o induce fuertemente el sindicato de empresa y la negociación colectiva por empresa.**

**Profunda brecha entre la norma y la realidad.**

La **flexibilidad y desregulación impuesta en los 90** han debilitado los mecanismos jurídicos de protección laboral tradicional.





**Los embates del reformismo legislativo neoliberal, de tipo desregulador, que sustituye la norma protectora laboral por la fijación “contractual” de las condiciones en que se presta el trabajo mediante el “libre acuerdo” entre el trabajador individualmente considerado y el empleador, no ha cesado.**



**EL ZORRO LIBRE, EN EL GALLINERO LIBRE,  
CON LAS GALLINAS LIBRES**

**HIPOSUFICIENCIA**

**PPIO PROTECTORIO**

**IRRENUNCIABILIDAD**

**ORDEN PUBLICO**

**ESTADO DE NECESIDAD**

**RELACION DE TRABAJO**

**PROTECCION DEL DESPIDO**

**PENSIONES**

**JUBILACIONES**

## Una propuesta alternativa para dar respuesta a los desafíos de la reforma laboral en la región



Los lineamientos presentan varios niveles de proposición:

- a) Identifican las **normas fundamentales de derechos humanos** laborales en que deben basarse los códigos laborales de la región;
- b) Señalan los **problemas básicos** que deben ser abordados en cualquier proceso de reforma laboral que tenga como centro la protección de las personas que trabajan; y
- c) En algunos casos, **proponen iniciativas** normativas más puntuales o específicas que se estiman indispensables.



### **PRINCIPIO PROTECTORIO COMO BASE DE CUALQUIER REFORMA LABORAL.**

Es vital que cualquier reforma laboral sostenga al principio protector como eje central de los cambios, de las políticas laborales y de la práctica jurídica, junto a otros principios que lo complementan como son el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, la primacía de la realidad y la continuidad de los vínculos de trabajo.

### **ACTUALIDAD DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.**

Los lineamientos para un modelo de código tendrán en cuenta la perspectiva de los colectivos de personas trabajadoras que son discriminadas en el empleo y la ocupación, como el caso de las mujeres y las comunidades marginadas, según ocurre en la región con los pueblos indígenas, los afrodescendientes, las minorías étnicas, y las personas con discapacidad, que viven con el VIH y las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y queers (LGBTIQ+) y formas recientes de discriminación, como las que se puedan generar en torno a la aplicación de la tecnología al trabajo.

## RELACION DE TRABAJO



La determinación de la existencia de una relación de trabajo siempre ha sido una cuestión central para la protección laboral y social puesto que el reconocimiento de dicho vínculo hace que la persona que trabaja quede incluida automáticamente en el ámbito de la ley tutelar de la parte más débil del contrato de trabajo.

### MODELO TRADICIONAL DE CONTRATO DE TRABAJO:

- a) la persona trabajadora se coloca a la orden del empleador en un marco de subordinación jurídica, o sea, bajo su dirección y supervisión;
- b) labora en el local de la empresa;
- c) por un horario determinado y limitado;
- d) por un salario fijo;
- e) realiza su labor en beneficio del empleador, que se apropia del resultado del trabajo.

**subcontratación y las agencias  
suministradoras de empleo  
temporal**

**“relaciones triangulares de trabajo”**

# RELACION DE TRABAJO PROPUESTAS



- **Las normas de protección laboral deberán aplicarse siempre que exista relación de trabajo,** entendiéndose por tal aquella que, con independencia del acto o arreglo contractual que le dé origen, significa la prestación de un trabajo personal para una persona física o jurídica, mediante el pago de una retribución
- Siempre que se verifiquen uno o varios indicios de los previstos en la Recomendación núm. 198 de la OIT **se presumirá la existencia de una relación de trabajo**
- **Las empresas principales o usuarias (incluyendo al Estado) serán solidariamente responsables de los créditos laborales y deudas de carácter tributario con organismos de seguridad social.**



## El trabajo en las Cadenas Globales de Producción

“toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios”

La reformulación de los códigos laborales debe incluir algunos **instrumentos normativos que permitan que las empresas multinacionales sean alcanzadas por la responsabilidad laboral de tipo directa y/o solidaria**, dependiendo del caso, por los créditos salariales e indemnizatorios generados por sus actividades y operaciones que realizan en los diversos países receptores.

Deben preverse mecanismos que permitan la **aplicación a nivel nacional de las condiciones pactadas en acuerdos globales** en tanto sean más favorables que los vigentes en los respectivos ordenamientos jurídicos, nacionales

## El trabajo y las nuevas tecnologías.

En los últimos años han surgido nuevos retos a la protección laboral y social a través del desarrollo de empresas que emplean tecnologías de la información y la comunicación aplicadas al trabajo.



**asistimos a una muy importante transformación de los modos de trabajar al impulso de los avances tecnológicos** que un discurso determinista quiere hacer aparecer como ineludible, definitivo y, sobre todo, ingobernable desde el punto de vista de su regulación laboral.



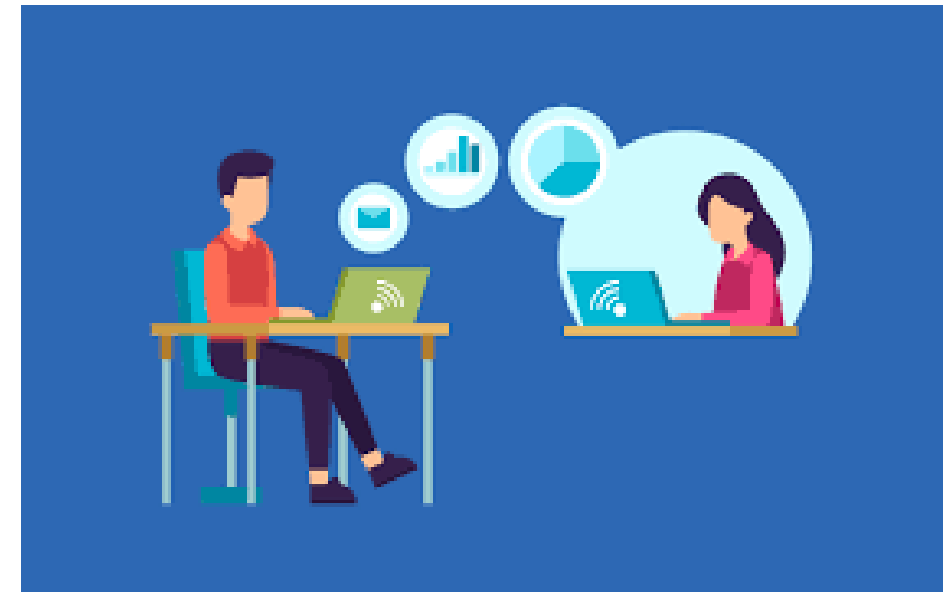
Aparecen nuevas **formas de trabajo a distancia**, como ocurre con el trabajo en línea y el **geo/localizado**, que son utilizados de manera oportunista para ocultar relaciones de dependencia laboral por parte de las empresas del sector, en su mayor parte multinacionales. La visión de estas corporaciones, afín al pensamiento neoliberal, **ha buscado desligar al teletrabajo y fundamentalmente, al trabajo de reparto de mercaderías y transporte de personas de la regulación laboral.**

Teniendo como principio la presunción de la existencia de una relación de trabajo dependiente, la legislación laboral de la región deberá prever una serie de mecanismos que aseguren que el recurso al teletrabajo es genuino y no un medio para implantar formas de desregulación laboral que refuercen la desigualdad entre trabajador/a empleador.



## Regulación del Teletrabajo y el trabajo en el ámbito de la economía de plataformas

Coherente con la presunción de la existencia de una relación de trabajo en todo intercambio de trabajo por remuneración, el teletrabajo y el trabajo en el ámbito de la economía de plataformas digitales será considerado como una modalidad de contrato de trabajo dependiente



Serán de aplicación las normas del contrato típico de trabajo, y **las relativas al teletrabajo y al trabajo en el ámbito de la economía de plataformas digitales tendrán únicamente carácter excepcional**, en caso de insuficiencia o vacíos en el estatuto común del trabajo

**La negociación colectiva podrá mejorar los términos legales de regulación del teletrabajo y el trabajo en la economía de plataformas** y en particular, deberá participar en las formas de prevención del acoso laboral en el ámbito de la economía de plataformas

**Deberá consagrarse de manera expresa el principio de igualdad de trabajo y no discriminación**, y en especial, con relación a trabajadores/as con responsabilidades familiares, estableciendo mecanismos de cuidados y de su facilitación, como las licencias parentales



## Regulación del Teletrabajo y el trabajo en el ámbito de la economía de plataformas

**En ningún caso** el teletrabajo ni el trabajo en la economía de plataformas digitales **supondrá un aumento de la carga horaria de labor**

La legislación laboral deberá adoptar **dispositivos para asegurar los principios de voluntariedad y reversibilidad** en el teletrabajo y trabajo híbrido

Los/as trabajadoras tendrán **derecho a ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial** que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles





## La presunción de laboralidad y el principio de primacía de la realidad

La presunción de laboralidad y los indicios son instrumentos óptimos para mejor apreciar la dependencia laboral en tiempos de trabajos falsamente autónomos que se asientan en formas jurídicas vacías, como arrendamientos de servicios y otras modalidades que niegan el valor y la pertinencia de la protección laboral en situaciones de desigualdad.

# Terminación de la relación de trabajo

En el continente conviven sistemas de “despido libre” con ordenamientos que requieren de “justas causas” para operar la terminación de la relación de trabajo.



Resulta necesario armonizar las soluciones legislativas en orden a recomponer niveles de igualdad de la relación de trabajo de tal modo que la terminación de la misma no obedezca a la simple arbitrariedad del/a empleador/a, sino que resulte en sintonía con lo dispuesto en el art. 4° del Convenio num. 158 de la OIT y el art. 7°. d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales que **requieren, justamente, la existencia de justas causas para la terminación del vínculo laboral.**



La terminación de la relación de trabajo deberá obedecer a la existencia de justa causa relacionada con la capacidad o conducta del/a trabajador/a o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio cuya prueba carga sobre el empleador, y en caso de despido injustificado, el/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo

# SALARIO



Organización  
Internacional  
del Trabajo

95

En los términos del Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, “El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”



Organización  
Internacional  
del Trabajo

100

Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo “el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, 21 y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”. Se destaca así que toda prestación pagada al trabajador en virtud de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo deberá ser considerada salario, sin importar la denominación que se le haya impuesto.

# SALARIO PROPUESTAS

una **definición de salario suficientemente amplia**, que lo considere por ejemplo como “toda prestación en dinero o en especie pagada al trabajador en virtud de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo, sin importar la denominación que se le haya impuesto”.



La protección del salario deberá contemplar el **pago directo al trabajador**, la **libre disponibilidad del salario** por el trabajador y la **prohibición de los descuentos** que no estén autorizados por ley o por convenio colectivo, incluyendo la exoneración de todo cargo (tasas, comisiones, etc) por la utilización de los medios electrónicos de pago.

**En caso de quiebra de la empresa**, el salario y las partidas indemnizatorias del trabajador deberán asegurarse respecto del resto de los acreedores de la empresa mediante el principio de indemnidad, pronto pago e independencia de los procesos judiciales de liquidación de la empresa.

El **salario mínimo** tomará para su definición la referencia al convenio internacional núm. 131 y normas del sistema interamericano, como, por ejemplo: “derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure a la persona que trabaja y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

# SALARIO PROPUESTAS



**Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley**, se fijarán periódicamente y ajustarán para mantener su valor de compra y no podrán ser disminuidos en su monto por ningún acuerdo individual ni colectivo

**El salario mínimo se fijará mediante consulta** y negociación con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas en el nivel que se determine (salario mínimo nacional, interprofesional o sectorial)

La legislación sobre salario mínimo vital deberá fijar los índices económicos y sociales que se tendrán en cuenta para su determinación

Deberán preverse **mecanismos sobre no discriminación salarial**.

**El salario será inembargable**, incluyendo el que se efectúe por medios electrónicos y depósito bancario.

# Jornada de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo

La regulación de la limitación del tiempo de trabajo **se encuentra muy afectada** en los países de la región en razón de las posiciones de una parte de la doctrina laboral y esencialmente **de los empleadores, que sostienen que se trata de una normativa que ya no se “ajusta” a las nuevas formas de trabajar** y requerimientos de las nuevas tecnologías, por lo cual la consideran “obsoleta”.



Organización  
Internacional  
del Trabajo



Convenio N° 1 de la OIT “En todas las empresas públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, la duración del trabajo del personal **no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana**, salvo las excepciones previstas...” estableciendo a su vez que “El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria; (c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.”

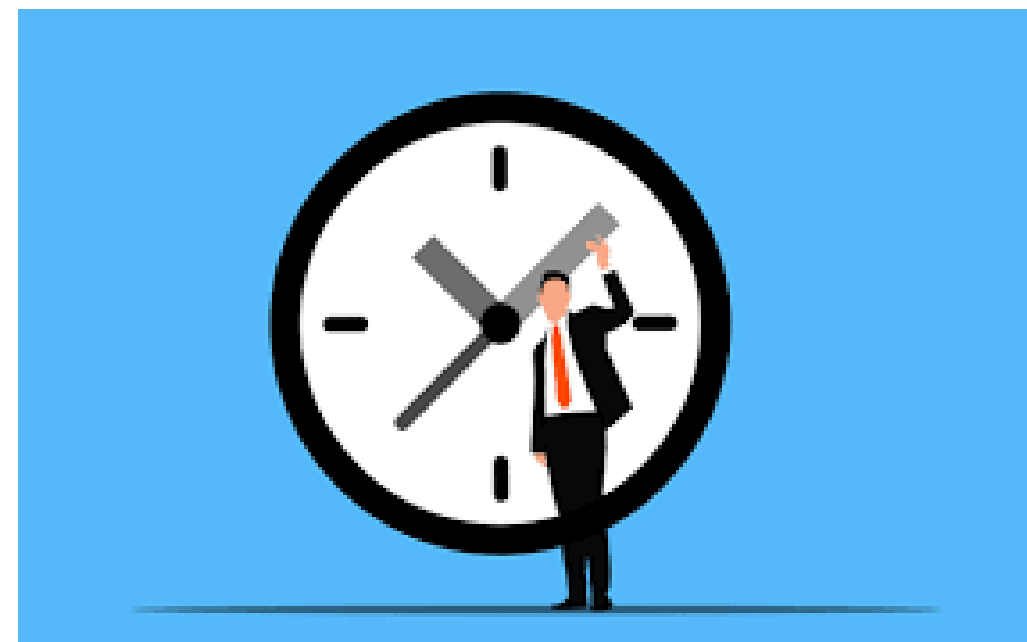
# JORNADA PROPUESTAS

Todas las personas que trabajan en el ámbito de una relación laboral tienen derecho a la **limitación diaria y semanal de trabajo**.

Debe entenderse como jornada de trabajo el tiempo durante el cual el personal de la empresa **se encuentra a disposición del empleador** y a la espera de recibir un encargo o una directiva

La ordenación de la duración del trabajo no podrá alterar tal principio y salvaguardar el **tiempo dedicado al descanso, la formación, la vida familiar** y demás componentes de la vida privada

**Toda modificación de la ordenación** de la duración del trabajo debe implicar una **reducción de la duración del tiempo** de labor y de estar a la orden del empleador con el mantenimiento de los derechos y niveles salariales garantidos.



Organización  
Internacional  
del Trabajo



# JORNADA PROPUESTAS



La ley o los convenios colectivos deberán prever que el tiempo dedicado a: 1) la **formación profesional** (en procesos de innovación tecnológica) 2) la **formación sindical**, y 3) **los cuidados**, se consideren tiempo de trabajo remunerado.

El descanso semanal deberá permitir la **estructuración de la vida social y familiar** del/a trabajador/a sin estar ligado a las variabilidades, requerimientos e interrupciones del empleador.

En el trabajo **en la economía de plataformas** deberá **reconocerse un efectivo derecho a la desconexión** luego del horario de trabajo y durante el descanso semanal y vacacional.

# Derecho a un entorno seguro y saludable de trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en su 110° reunión adoptó la **decisión de incluir el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de 1998.**

La resolución es producto del consenso tripartito existente sobre la relevancia de la salud y seguridad en el trabajo y reafirma el compromiso preexistente de los Gobiernos en su cumplimiento, materializado, además, con la incorporación de los **Convenios núm. 155 y 187** al elenco de instrumentos que integran la Declaración.



La normativa sobre salud y seguridad en el trabajo presenta la particularidad de ser sumamente profusa, ya que no está contenida sólo en los códigos laborales, sino que se despliega luego en multiplicidad de leyes especiales, decretos, resoluciones, etc, que la hacen difícil de sistematizar.



Organización  
Internacional  
del Trabajo





## PROPUESTAS

### Derecho a un entorno seguro y saludable de trabajo

La **consulta tripartita** con las organizaciones sindicales más representativas de trabajadores y empleadores, para formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo

La prioridad de acciones en salud y seguridad **debe focalizarse en los sectores y colectivos más desfavorecidos y vulnerables** del mundo del trabajo, atendiendo con normas específicas de protección.

Los códigos laborales deberán imponer la implementación de obligaciones mediante protocolos particulares de actuación en materia de salud y seguridad que complementen la normativa general a empresas que utilicen mecanismos de tercerización de actividades y sean parte de relaciones triangulares de trabajo

En el caso del trabajo prestado **en el ámbito de la economía de plataformas, es necesario desarrollar instrumentos jurídicos que permitan la identificación preventiva** de posibles riesgos asociados a estas formas de trabajo, la plena entrega de herramientas de trabajo, la atención de la salud ocupacional para la prevención del riesgo y la adecuación de jornadas y contrato, entre otras medidas que permitan evitar o reducir al máximo posibles riesgos a la salud y vida del trabajador/a en estos entornos.

## PROPUESTAS

### Derecho a un entorno seguro y saludable de trabajo

**Establecer con claridad las facultades de los/as funcionarios/as inspectores/as** para que actúen de oficio en la verificación de las condiciones de bienestar laboral, prevención del riesgo y entorno seguro y saludable del que deben gozar los trabajadores y trabajadoras, contando con planes para la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de salud y seguridad laboral en todos los escenarios laborales, incluidas las nuevas formas de trabajo, en especial, el trabajo en plataformas digitales.

Para reforzar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo **deberá contemplarse en los códigos la introducción de una sanción penal** (además de la responsabilidad civil) para el caso de omisión en la prevención o la falta de adopción de medios de seguridad y resguardo en el trabajo atribuible al empleador o quien lo represente





# Inspección del Trabajo

- La inspección del trabajo es la función pública de la Administración del Trabajo que se encarga de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral (disposiciones y normas vigentes).



Organización  
Internacional  
del Trabajo

**81**

# PROPUESTAS INSPECCION DEL TRABAJO



La inspección deberá organizarse mediante sistemas **públicos**, cuyos funcionarios ingresen mediante concurso de pruebas y/o méritos en aplicación de los principios de transparencia, igualdad, mérito y aptitud, para realizar sus funciones con independencia, imparcialidad y autonomía técnica y funcional

La función de la Inspección del trabajo deberá consistir en **vigilar el cumplimiento de las normas laborales** (convenios internacionales, constitución, ley, convenios colectivos, decretos, etc) mediante tareas de prevención, formación, control y sanción de incumplimientos en todas las empresas (públicas o privadas) y en todos los eslabones de las cadenas globales de producción.

Las normas sobre inspección **deberán tener en cuenta las particularidades que presenten los colectivos de personas discriminadas.**

En relación a los controles, la inspección deberá aplicarse a las condiciones de trabajo y de salud, seguridad, ambiente laboral y edilicias, **incluyendo la prevención y supresión del acoso y violencia en el trabajo.**



Organización  
Internacional  
del Trabajo





**DERECHO COLECTIVO DEL  
TRABAJO**

# LIBERTAD SINDICAL



Hay una larga “jurisprudencia” del Comité de Libertad Sindical y observaciones de la Comisión de Expertos de la OIT sobre la legislación de los países de la región que dan acabada cuenta de esta realidad. La reciente Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos es coincidente también con una conceptualización amplia del concepto de libertad sindical, que además incluye una perspectiva de género.

**“conjunto de derechos, potestades, privilegios, e inmunidades que posibilitan el ejercicio libre de la actividad sindical”**

La importancia de la garantía de la libertad sindical está en el corazón de las luchas del movimiento sindical. No alcanza con la consagración del derecho en los textos de las declaraciones de derechos humanos y en los Convenios Internacionales del Trabajo: las personas tienen un derecho cuando pueden ejercerlo, no cuando pueden leerlo en una norma. La consagración normativa es importante, pero la formalización del derecho no siempre garantiza su goce efectivo.

# PROPUESTAS LIBERTAD SINDICAL



Organización  
Internacional  
del Trabajo



Definir a la libertad sindical como el conjunto de derechos, potestades, privilegios, e inmunidades de las personas que trabajan y de sus organizaciones que, en el marco del CIT 87 y 98 **posibilitan el ejercicio libre, la protección y la promoción de la actividad sindical, incluyendo la negociación colectiva y la huelga**

**Consagrar los principios de autonomía, independencia, y autodeterminación de los sindicatos frente al Estado, frente a los empleadores, y aun frente a otras organizaciones sindicales.** En especial, la autonomía sindical debe entenderse como la libertad que poseen los sindicatos para decidir acerca del número de integrantes del sindicato, el modelo organizativo estatutario, su estructura de gobierno, la toma de decisiones, el programa de acción, y los marcos de alianza

**Todas las personas que ejercen actividad sindical deben en su conjunto estar protegidas** frente a toda acción del empleador dirigida a impedir o menoscabar la tarea sindical o perjudicarlas en su empleo, entre ellas el despido, o cualquier otra medida cuando sean motivadas en la participación sindical. Cualquier acto discriminatorio debe ser considerado nulo, con el efecto de la inmediata reposición o reinstalación del/a trabajador/a;

# PROPUESTAS LIBERTAD SINDICAL



Debe promoverse y **garantizarse la igualdad real entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos sindicales** con el objetivo de alcanzar una participación equilibrada y proporcional en el espacio laboral, para lo cual deberán adoptarse medidas dirigidas a eliminar las barreras que impidan a las mujeres participar activamente en sindicatos, así como en sus cargos de dirección, y de esa forma tener una participación activa en la toma de decisión.

Las disposiciones sobre igualdad en materia de libertad sindical deberán comprender una **perspectiva de transversalidad de género, transculturalidad, interseccionalidad y generacional**, que ponga el foco en la garantía de la libertad sindical para los colectivos genéricos, con atención a quienes sufren mayores vulneraciones con el objetivo de reforzar las garantías de libertad sindical para colectivos tales como jóvenes, LGBTQI, pueblos originarios y afrodescendientes.

# DERECHO DE HUELGA



- **Uno de los derechos más pertinazmente desconocidos, limitados y hasta judicializados en la región latinoamericana es el de huelga.** Sobre el derecho de huelga pesan una serie de prejuicios y prohibiciones que niegan un instrumento que es absolutamente esencial para los/as trabajadores/as, puesto que tiene el valor de constituir un medio de recomponer ciertos márgenes de igualdad en las relaciones laborales a través de la acción colectiva de la organización sindical.

# PROPUESTAS HUELGA

El ejercicio del derecho de huelga **debe comprender las modalidades típicas** (suspensión del trabajo) así **como las llamadas modalidades atípicas** (trabajo a ritmo lento, trabajo intermitente, ocupaciones de los lugares de trabajo, etc).

El derecho de huelga puede llevarse a cabo para defender **no solamente los intereses profesionales** de los/as trabajadores/as, sino también los de índole social, artístico, económico y cultural

Es legítima una **huelga para el reconocimiento de un sindicato**, es decir, la huelga es un derecho cuyo titular no es únicamente la organización sindical, sino el colectivo que expresa el interés objetivo de los/as trabajadores/as y que puja por ser reconocido como tal.

**El Estado no debe limitar el ejercicio del derecho de huelga mediante control alguno** de los quórum de las asambleas o las mayorías requeridas para la adopción de medidas ni plazos excesivos de preaviso, consideraciones todas que deben quedar a cargo de las organizaciones sindicales con base en la autonomía y autotutela.



Debe considerarse **legítima una huelga ejercida con el objetivo de alcanzar el reconocimiento a efectos de negociación colectiva** dirigida a la empresa principal y a las empresas subcontratantes en el caso de la tercerización, así como la declarada en apoyo de la negociación de convenios colectivos con contrapartes multempresariales; **La huelga no puede circunscribirse al ámbito de la empresa**, sino que debe obedecer a las decisiones estratégicas que puedan establecer los sindicatos, admitiéndose las huelgas en todos los niveles (general, sectorial, etc).

**Son legítimas las huelgas de simpatía/solidaridad**

**Las huelgas que tienen que ver con el ambiente son legítimas**, especialmente si tienen que ver con el clima y con el impacto sobre los trabajadores y los sindicatos

**Los piquetes deben considerarse legítimos**, como manifestación de la libertad de expresión.

## PROPUESTAS HUELGA

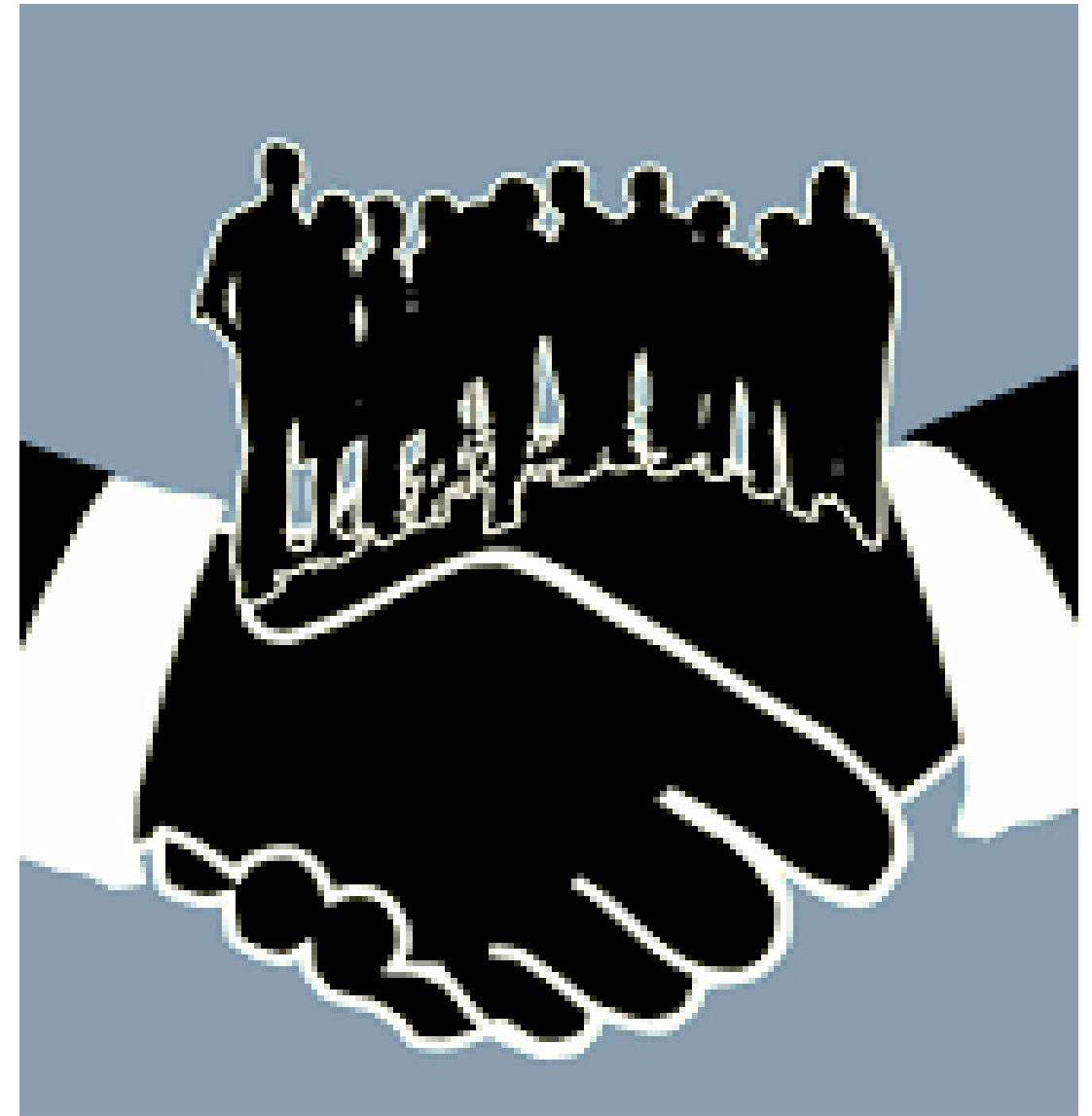


# DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La CSA ha sido particularmente crítica de la legislación latinoamericana sobre relaciones colectivas de trabajo.

En el informe al 4° Congreso se dice que “Las normas legales que regulan la libertad sindical y la negociación colectiva en nuestro hemisferio” son actualmente insuficientes, y “Los datos de densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva decrecientes desde finales de los años 1970 lo demuestran. En la mayoría de los países latinoamericanos la organización sindical es por empresas”

La negociación colectiva puede ser definida como un conjunto de discusiones sobre condiciones de trabajo, llevadas a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por un lado, y una o varias organizaciones de trabajadores por otro, con miras a la realización de un acuerdo.



Organización  
Internacional  
del Trabajo



# PROPUESTAS NEGOCIACION COLECTIVA



Que la negociación colectiva es aquella que se realiza entre una o varias organizaciones sindicales o una federación sindical y una o varios empleadores o una organización de empleadores con el objeto de fijar las condiciones de trabajo y de empleo y establecer derechos y obligaciones entre los sujetos pactantes;

La **negociación colectiva como mecanismo de diálogo social** tendrá alcance también al debate acerca de las políticas públicas, en particular, las referidas a la educación

La negociación colectiva deberá estar presidida por los **principios de autonomía colectiva**, participación y búsqueda de la igualdad en las relaciones de trabajo.

**El Estado tiene la obligación de promover y garantizar la negociación colectiva en todos los niveles del ámbito de actividad público y privado, privilegiando el nivel de rama o sector de actividad, así como el alcance a las empresas que integren los procesos de tercerización**

En sintonía con ese principio, la legislación laboral no podrá establecer requisitos ni limitaciones al libre ejercicio de la negociación entre sindicatos y empleadores

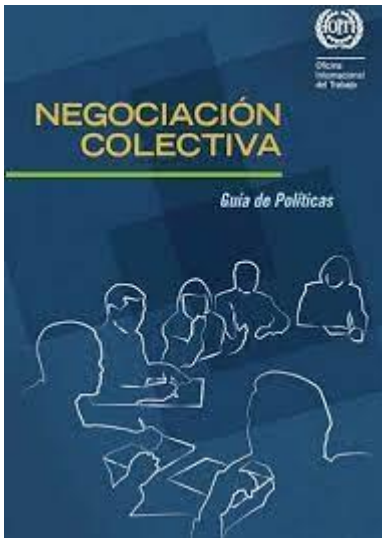
# PROPUESTAS NEGOCIACION COLECTIVA

La parte empleadora en la negociación colectiva sea pública o privada, tiene la obligación de proporcionar a las organizaciones sindicales pactantes toda **información suficiente y relevante** a los efectos de la negociación colectiva

La negociación colectiva en general, y los convenios colectivos en particular fijarán condiciones de trabajo y de salario que **no podrán ser desmejoradas por ningún acuerdo individual ni colectivo en el ámbito de su aplicación**

En caso de que exista una discordancia o contradicción entre cláusulas de dos convenios colectivos de distinto nivel aplicables a un mismo sector de actividad o empresa, **primará la norma que resulte de mayor favorabilidad** para los/las trabajadores/as de dicho ámbito

Las cláusulas de un convenio colectivo cuyo plazo **se encuentre vencido, serán aplicables hasta tanto un nuevo convenio colectivo lo sustituya.**



## LA IMPORTANCIA DE IMPULSAR LA NEGOCIACION COLECTIVA POR RAMA DE ACTIVIDAD

# LOS NUEVOS TEMAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA





WORDPRESS

Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano