

**F
O
R
O**

LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



**Universidad de Panamá | Salón de Profesores
Fac. de Humanidades**

Miércoles 22 de mayo - 8:00 a.m. - 12:00 m.d.



Organizado por:



**DERECHOS
HUMANOS**

**DERECHOS
HUMANOS
LABORALES**



**RECONOCIMIENTO
POSITIVIZACION
APRENDIZAJE SOCIAL**

• los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo.

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.



“Convención Americana sobre Derechos Humanos”

Declaración
Universal
de
Derechos Humanos



Pacto Internacional de Derechos Civiles
y Políticos

Pacto de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales



Declaración Americana de los
Derechos y Deberes del
Hombre

Convención sobre los
Derechos del Niño



Protocolo Adicional a la
Convención Americana sobre
Derechos Humanos en
Materia de Derechos
Económicos, Sociales y
Culturales





Organización
Internacional
del Trabajo

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

CONSTITUCION OIT 1919

“el trabajo no es una mercancía”

DECLARACION DE FILADELFIA 1944

**Sin tripartismo
no hay justicia ni desarrollo**



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.



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 (2022)



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.

LA OPINION CONSULTIVA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACION COLECTIVA Y OTROS DERECHOS CON PERSPECTIVA DE GENERO. UNA BOCANADA DE AIRE FRESCO PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL.



La libertad sindical comprende tanto a los trabajadores del sector privado como a los del sector público.



“

Aunque existe un reconocimiento universal que las normas internacionales del trabajo se aplican a todos lxs trabajadores, la ISP celebra la inclusión explícita del sector público en la protección que ofrecen este Convenio y Recomendación, así como la inclusión trabajadorxs y empleadorxs del sector público en los mecanismos de aplicación.



ROSA PAVANELLI
PSI GENERAL SECRETARY

La libertad sindical debe ser amplia, y tiene vinculación directa con el conjunto de los derechos humanos.

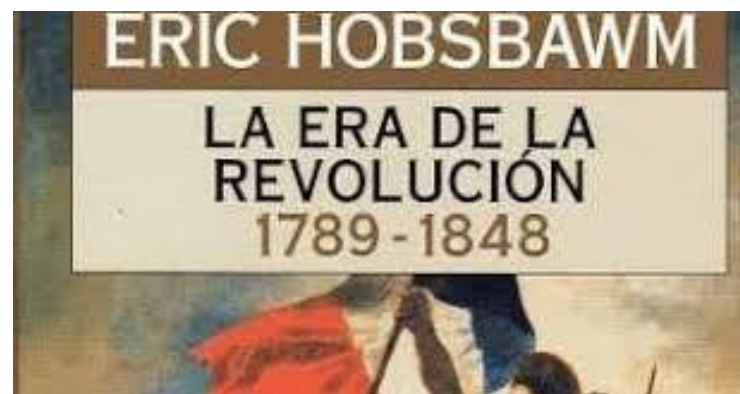
La protección de los derechos humanos laborales debe ser amplia e incluye al derecho a la huelga.



EMPLEO PÚBLICO

EL PROCESO DE
LABORALIZACIÓN
DEL EMPLEO
PÚBLICO

DE
SERVIDORES
DEL MONARCA
A EMPLEADOS
PUBLICOS



LOS MODELOS DE RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO BASADOS EN LA IDENTIDAD DE INTERESES ENTRE EL ESTADO Y SUS DEPENDIENTES.

-
- Incomerciabilidad del objeto del contrato.
 - Regulación mediante la ley del contenido de la relación de empleo público.
 - Posición de supremacía de la administración una vez iniciada la relación jurídica.
 - Retroactividad de los efectos de la relación al momento del acto del nombramiento.



EL EMPLEO PÚBLICO EN LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX



ESTADO DE BIENESTAR

EL EMPLEO PÚBLICO EN LA POSGUERRA



Desde mediados de la década del 80, y principios de los 90 las instituciones financieras internacionales impulsaron la aplicación de las políticas neoliberales conocidas como del **Consenso de Washington**, y presionaron a los gobiernos para que apliquen reformas que tuvieran por objeto la transferencia de recursos del sector público a la explotación privada por medio de la tercerización de servicios y privatizaciones.

proletarización del empleo público,

EL EMPLEO PÚBLICO Y SU TRANSITO HACIA EL DERECHO DEL TRABAJO. ASIMILACIÓN PAULATINA DEL EMPLEO PÚBLICO AL RÉGIMEN LABORAL GENERAL



al final de los años 80 se constataba que la sindicalización en el servicio público había crecido considerablemente y que en los países más desarrollados los empleados públicos se habían convertido en el grupo más organizado de trabajadores.

SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO. CARACTERÍSTICAS PARTICULARES

...el sector público comprende por lo menos cuatro grupos de entidades patronales [...] según se hayan adoptado las distintas posibilidades de roles estatales [...]:

- La administración pública central.
- La administración descentralizada.
- Las empresas estatales.
- Las sociedades de propiedad estatal.

Cuando el Estado es el empleador, la diferencia de poder es aun mucho más acentuada



PARTICULARIDADES SOBRE EL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN Y EL DERECHO A LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO



- 1) Altas tasas de afiliación, aun en períodos en los que se produce un decrecimiento del sector privado;
- 2) formación de organizaciones al margen de las entidades sindicales tradicionales y, en algún caso, adoptando formas organizativas no tradicionales;
- 3) fraccionamiento, estratificación y pluralidad horizontal y vertical, no solo por motivos ideológicos o políticos, sino sobre todo por tener una base organizativa de categorías estrechas, así como por el surgimiento de asociaciones independientes de carácter corporativo, opuestas a la política sindical de las organizaciones integradas a las centrales sindicales, y
- 4) Menor vinculación con los partidos políticos que los sindicatos del sector privado.



Está claro el reconocimiento del derecho a la huelga como principio general, ahora bien, las restricciones fundadas en la garantía del cumplimiento de los **servicios esenciales** resultan un elemento de definición política compleja, conforme la ideología de los gobiernos de turno, su relación con el movimiento sindical y la capacidad de representación del sindicalismo a partir del respaldo activo de las bases en los conflictos.



EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

LOS EFECTOS DEL AVANCE
DEL
CONSTITUCIONALISMO
SOCIAL Y SU PROYECCIÓN
NORMATIVA

Convenio 87 OIT
"Libertad sindical
y la protección
del derecho de
sindicación"



El Convenio N° 87 consagra el derecho a la sindicalización de todos los trabajadores y trabajadoras, **tanto del sector privado como del sector público**, dejando solo fuera de su cobertura al personal de seguridad y fuerzas armadas, cuyo derecho a la sindicalización dependerá de la legislación interna de cada país.

1948



El **Convenio N° 98** dispone en su artículo 4° que:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores, y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.



Artículo N° 6 el Convenio N° 98 establece que “el presente convenio **no trata de la situación de los funcionarios públicos** en la administración del Estado y no deberá interpretarse en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”.



1949



EL RECONOCIMIENTO
INTERNACIONAL DEL
DERECHO A LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN EL
SECTOR PÚBLICO



El primero de los textos que se aprobó fue el **convenio N° 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública**, el cual fue sancionado en conjunto con la Recomendación N° 1595 que lo complementa. Su texto fue aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1978.

Este importante convenio avanza en la protección de la actividad sindical en el Estado, complementando al Convenio N° 87 al incorporar en los mismos términos a los empleados y empleadas del sector público y definir con criterio amplio la actividad en el sector estatal incluyendo a los sindicatos con actividades mixtas en el sector público y en el privado, e incorpora el concepto de la mediación y el empleo de mecanismos de solución de conflictos laborales en el ámbito de la administración pública.



1978

30 años después

En 1981 la Conferencia Internacional del Trabajo aprueba el **Convenio N° 154** **“sobre la negociación colectiva”**.

Esta norma, sancionada 32 años después del Convenio N° 98 viene a modernizar la normativa internacional en materia de diálogo social y negociación colectiva.

Su objeto está claramente determinado en su artículo primero donde señala que “el presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica”, y se amplía expresamente en el tercer apartado donde dispone que “en lo referente a la administración pública, la legislación **o las prácticas nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este convenio**”.



CARACTERÍSTICAS PARTICULARES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



**BUENA FE
NEGOCIAL**

- Procurar llegar a un acuerdo sin incurrir en actitudes dilatorias.
- Llevar adelante negociaciones valederas, respetuosas y constructivas.
- Facilitar informaciones relevantes y necesarias para el debate.
- Entender y aplicar los acuerdos alcanzados con buena fe conforme lo discutido.
- Respetar y cumplir los compromisos asumidos.

Otro elemento característico de la negociación colectiva en el sector público es la conformación de unidades de negociación en las cuales el sujeto sindical, generalmente, se conforma con una pluralidad de organizaciones sindicales, las cuales, en muchos casos, presentan visiones distintas sobre la estrategia de negociación y los resultados que se pretenden obtener.



**CONFORMACION
DE UNIDADES DE
NEGOCIACION**

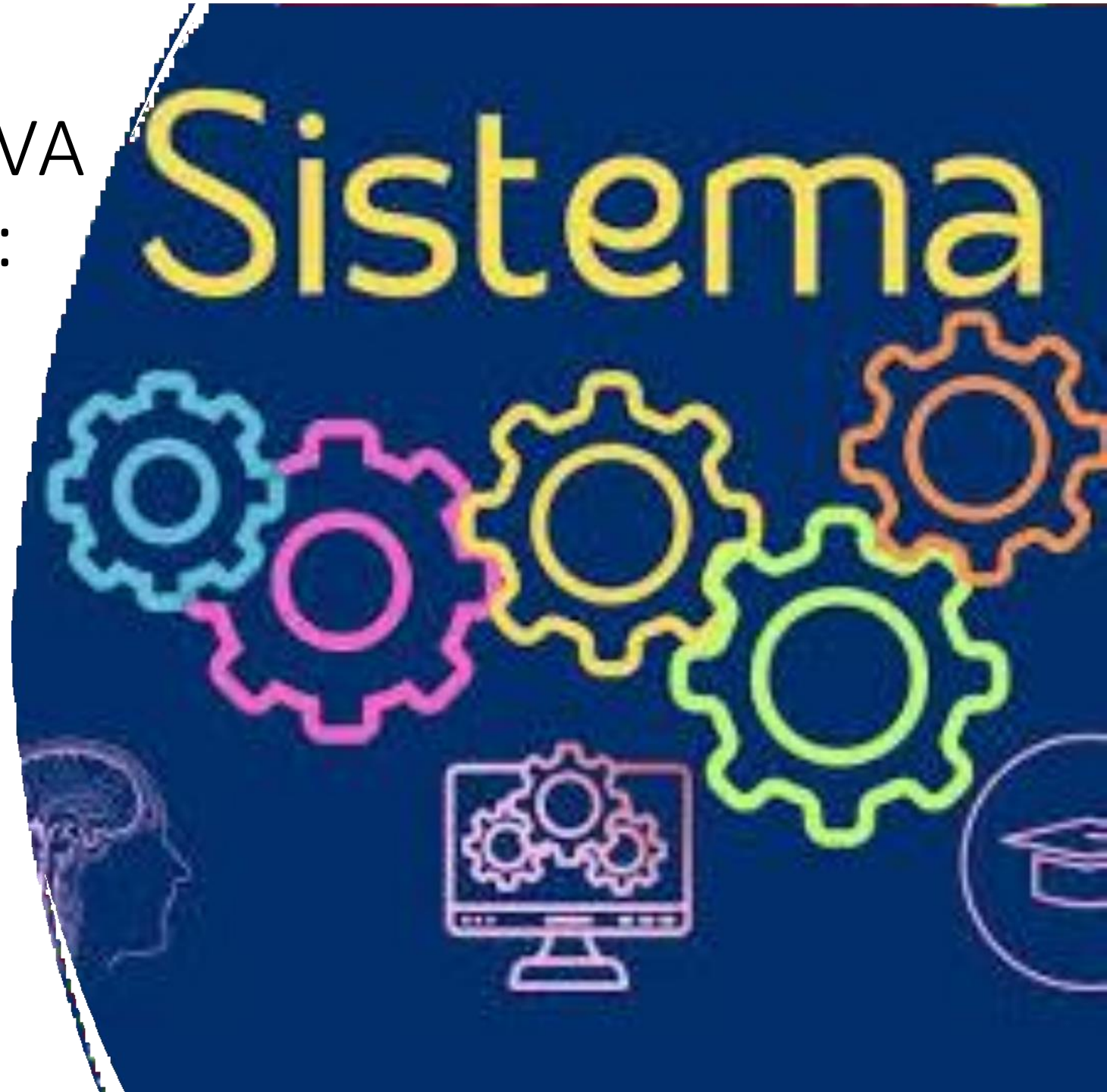


La negociación colectiva en el sector público también posee particularidades cuando se trata de fijar sistemas remuneratorios o de actualizaciones salariales, esto se produce fundamentalmente por los complejos procedimientos de aprobación presupuestal parlamentaria, que condicionan los plazos o etapas de la negociación.

SUBSISTEMAS DE NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO:

ADMINISTRACION PUBLICA
NACIONAL
DOCENTES
UNIVERSIDADES NACIONALES
PROVINCIALES
MUNICIPALES

Legalidad y Regulación: La negociación colectiva en el sector público argentino está regulada por leyes y normativas específicas, que establecen los procedimientos, derechos y obligaciones de las partes involucradas.



DISCUSION SALARIAL
CON PARTICIPACION DE
LAS AUTORIDADES
ECONOMICAS

SALARIOS POR
ESCALAFON

COMPONENTES
SALARIALES
DIFERENCIADOS

DESENGANCHE
PRESUPUESTARIO






← → ↻ marcelodistefano.com

Mis sitios Lector Escribir

f t i y r q



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.com



@marcelodis



Marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho