

SISTEMA NORMATIVO

- CONSTITUCIÓN NACIONAL
- TRATADOS DE DD HH
- TRATADOS INTERNACIONALES
- LEYES
- CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO
- CONTRATOS DE TRABAJO

CONSTITUCIÓN NACIONAL

Art. 14 Bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

TRATADOS INTERNACIONALES

TRATADOS DE DDHH. ART. 75 INC. 22 CN

Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. 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 Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.)

CONVENIOS DE OIT

¿Qué es la OIT?

- La organización internacional del trabajo se define asimismo como:” Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.”

Cómo funciona la OIT

- La estructura tripartita de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT.

Misión y resultados

- Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

CONVENIOS DE LA OIT

- Son acuerdos jurídicos que generan obligaciones para los Estados parte que los firmaron y aquí tienen jerarquía superior a las leyes.
- Se pueden presentar denuncias y reclamaciones con las que la OIT dispone recomendaciones para se cumplan con los convenios en aquellos países que se denunciaron.
- El mas importante es el Convenio N° 87 sobre la “Libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación”.
- Este convenio fue aprobado en el año 1948 y ratificado por nuestro país en 1959.

CONVENIO N° 87

- Reconoce el derecho de sindicalizarse tanto a trabajadores como empleadores, sin distinción alguna.
- Reconoce el derecho a la creación de organizaciones sin autorización previa, por parte de la autoridad pública.
- Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas, *"con la sola condición de observar los estatutos de las mismas"* (Art.2).

CONVENIO N°87

- Establece que las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a "redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción.
- Dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa" (Art.4).
- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este Convenio. (El derecho a constituir asociaciones sindicales, el principio de no injerencia de las autoridades públicas y que las organizaciones no estén sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa).

CONVENIO N° 87

- Establece el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus representantes.
- A constituir federaciones y confederaciones.
- A afiliarse a federaciones y confederaciones ya constituidas.
- A ejercer los derechos que se les reconocen..., los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, a respetar la legalidad. La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

LEYES NACIONALES

- Las leyes nacionales que regulan el derecho del trabajo son dictadas por el Poder Legislativo Nacional.
- Las relaciones laborales en Argentina se rigen por la Ley 20744 (sector privado).
- Las relaciones de empleo público se rigen por la Ley 25164. (Administración Pública Nacional) y la ley 10430 (Administración Pública Provincial).

LEYES NACIONALES

- La ley 14.250 regula la negociación colectiva.
- La ley 23.551 regula las asociaciones sindicales de los trabajadores.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- El Convenio Colectivo de Trabajo es un contrato entre los sindicatos de un determinado sector de actividad y el empleador, que regula las condiciones de trabajo (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) y establece reglas sobre la relación entre los sindicatos y la parte empleadora. Las regulaciones contenidas en el CCT son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores del sector, estén o no afiliados a los gremios respectivos, y tienen un impacto significativo en la organización del trabajo y en la calidad del empleo.

EMPLEO PÚBLICO

- Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

MARCO NORMATIVO

Convenios OIT

CONVENIO 158

- Abarca a los empleados de la administración pública, con exclusión de los parlamentarios, magistrados, funcionarios políticos por elección popular o nombramiento.
- Veda el despido o el causar perjuicio a un trabajador por pertenecer a una organización sindical o por participar “en las actividades normales de tal organización”, sin exigir que dicha participación tenga lugar “fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

CONVENIO 151

- Fomenta la negociación colectiva e incluye expresamente a la administración pública. Admite que la práctica o la legislación nacional pueden fijar modalidades particulares de aplicación y contempla la posibilidad de ser aplicado a las Fuerzas Armadas y la Policía, pudiendo la legislación o la práctica nacional determinar hasta qué punto las garantías previstas son aplicables a estos sectores.

CONVENIO 151

- **Participación en la determinación de las condiciones de empleo** (art. 7). Es uno de los preceptos de mayor relevancia. Se refiere al fomento de mecanismos de negociación y participación en la determinación de las condiciones de empleo.
- **Solución de conflictos** (Art. 8). Propugna la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación y el arbitraje.
- **Derechos civiles y políticos** (Art.9). Establece que “los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos políticos y civiles esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones”.

CONVENIO 154

Adoptado en la Conferencia celebrada en 1981, el convenio – ratificado por ley 23.544 de 1988

- Define negociación colectiva: “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador o un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de fijar condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores”.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

- Ley 24185
- Establece las disposiciones que regirán la negociación colectiva en la Administración Nacional.

Ley 24185

- Sirvió de antecedente para las demás administraciones provinciales y locales.
- Excluye del ámbito a Presidente y funcionarios jerárquicos
- Establece criterios excluyentes de materias para la negociación.
- GERMAN ABDALA

CUPO FEMENINO EN LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

- La Ley N° 25.674, que modifica la Ley N° 23.551 de Asociaciones Profesionales de Trabajadores, dispuso en su artículo 1° que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales debe contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de la rama o actividad que se trate.
- Tal como expresa el Decreto reglamentario de la Ley N° 25.674, la misma tiene como antecedente el artículo 37 de la Constitución Nacional, en vigencia desde 1994, y lo dispuesto por el artículo 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Ley N° 23.179 que posee jerarquía constitucional conforme al artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional.

CUPO FEMENINO

- Establece el Dcto Reglamentario que para cumplir con lo establecido en el artículo 1 de la ley y, previo a la constitución de las comisiones negociadoras a que se refieren el artículo 4° la o las asociaciones sindicales de cualquier grado deberán, juntamente con la designación de sus representantes, denunciar con carácter de declaración jurada, la cantidad porcentual de mujeres, sobre el total de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de negociación correspondiente, a fin de que la autoridad de aplicación verifique que se ha cumplido con la participación proporcional de mujeres que establece el citado artículo 1° de la Ley N° 25.674.

LEY MARCO

- LEY MARCO 25.164 (1999)
- En la administración pública nacional, y como consecuencia de la normativa sobre convenciones colectivas, se dictó la Ley N° 25.164, por la cual la relación de empleo público queda sujeta a los principios generales establecidos en la ley marco, los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren (Ley N° 24.185). Los derechos y garantías acordados en esta ley a los trabajadores que integran el servicio civil de la Nación, constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de éstos en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la citada Ley N° 24.185.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

- Es la única provincia que ha incluido en su Constitución el deber del Estado de garantizar tales negociaciones a los trabajadores del sector público.
- Artículo 39. Inc. 4 Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 103, inc. 12 de esta Constitución, la provincia garantiza a los trabajadores estatales el derecho de negociación de sus condiciones de trabajo y la sustanciación de los conflictos colectivos entre el Estado provincial y aquellos a través de un organismo imparcial que determine la ley. Todo acto o contrato que contravenga las garantías reconocidas en el presente inciso será nulo.

LEY 13453

- Sancionada en el año 2006 e inspirada en la ley de negociación colectiva a nivel nacional.
- Le ley de Negociaciones Colectivas excluye expresamente a: personal policial, ministros, subsecretarios, autoridades superiores de entes autárquicos y del clero, los trabajadores docentes y judiciales, entre otros. (art.2).
- Rige para las negociaciones en el ámbito de la Administración Pública (alrededor del 30% del personal.).

LEY 13453

- La Administración Pública está representada por el Ministro de Economía y el Secretario General de la Gobernación o aquellos funcionarios/as en quienes deleguen su competencia. En el ámbito sectorial, la representación está además integrada con los funcionarios de mayor rango del organismo o jurisdicción, o en quienes éstos deleguen. Todas las jurisdicciones pueden participar de las reuniones de Comisión Negociadora general.

LEY 13453

- La representación de los empleados/as en las negociaciones de carácter general, está ejercida por 29 (veintinueve) asociaciones sindicales con personería gremial habilitadas para participar.
- La negociación podrá revestir el carácter de general o sectorial. Se integrarán comisiones negociadoras para ambas, de las que son partes los representantes de los trabajadores estatales y los del estado-empleador, que coordinadas por la autoridad de aplicación adoptarán las decisiones por acuerdo. La ley prevé el mecanismo de votación para los casos en que no haya acuerdo.

LEY 13453

- La negociación colectiva pueden comprender todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las vinculadas a la prestación de servicios y condiciones de trabajo. Quedan excluidas:
- La facultad de dirección del Estado en cuanto a la organización y conducción de la Administración Pública Provincial, comprensiva de su estructura orgánica.
- El principio de idoneidad como base del ingreso y la promoción de la carrera administrativa.
-

LEY 13453

- Se realizan las reuniones paritarias (comisión negociadora) general, en la sede del ministerio de Trabajo, autoridad de aplicación, que ha adecuado su estructura funcional y edificio destinados exclusivamente a esa finalidad.

PARITARIA DOCENTE

- El sector docente cuenta con su propia paritaria.
- La reforma constitucional de la Provincia (1994, artículo 39 inc.4) los comprende expresamente, en tanto los docentes son trabajadores del Estado. De la Comisión Negociadora docente participan varias organizaciones sindicales con personería gremial, siendo una la mas representativa.

MINISTERIO DE TRABAJO

Subsecretaria de la NC en el sector público

- Ejecuta, supervisa y evalúa los soportes técnico administrativo aprobado durante la negociación colectiva, y busca el cumplimiento las sanciones de aplicación.
- Proyecta y coordina programas comunicacionales de difusión de acuerdos paritarios, informes, estadísticas, análisis proyectuales de situaciones, detección de problemas derivados de la Negociación Colectiva y manteniendo acciones para su inmediata corrección.
- Recepciona, registra y deriva las denuncias pertinentes al no cumplimiento de acuerdos derivados de los acuerdos alcanzados proyectando investigaciones y acciones eficaces.
- Imparte un manual de estilo sobre el funcionamiento, administración y cultura de la SNCSP, fiscalizando el cumplimiento del mismo coordinando acciones con otros organismos del orden Provincial y Nacional.
- Coordina la actuación administrativa con acciones derivadas del Organismo Imparcial y normas de aplicación en cada caso.

LEY 10430

Marco regulatorio para el empleado de la Administración Pública Provincial

- La Ley 10.430, promulgada el 31 de julio de 1986, T.O. Dec.1.869/96 (B.O. 05/08/96) y reglamentada por Decreto N° 4.161/96 con las modificaciones introducidas por los Decretos N° 4.179/96 y 2.760/97, establece el marco regulatorio para el empleado de la Administración Pública Provincial dependiente del Poder Ejecutivo y para los restantes poderes que adhieran expresamente a ella.
- Establece entre sus disposiciones condiciones de admisibilidad, ingreso, disponibilidad, cese y reubicación del personal; consagra derechos y obligaciones de los mismos; define retribuciones, compensaciones, subsidios e indemnizaciones; regula licencias y permisos y contempla un régimen disciplinario definiendo el procedimiento para la aplicación de las sanciones que la misma tipifica. Determina los organismos de aplicación de la misma ley. Establece agrupamientos, escalafones, sistemas de ascensos y promociones.