



TABLA DE CONTENIDO

Introducción	45
Primera Parte	
Capítulo I	
Teoría Sistémica del Derecho del Trabajo	53
I Introducción.- II. Contenido sistémico. A. Realidad. B. Valores críticos. C. Salida normativa, a. Tipología de normas, a.1. Normas internacionales sobre Derechos Humanos, a.2. Proyecto social constitucional, a.3. Normas estructurales, a.4. Normas coyunturales. a.5. Normas estatales. a.6. Normas sectoriales, a.7. Normas integrales, b. Conjunto normativo. D. Conducta transformadora, a. Actores sociales, b. Decisores jurídicos, c. Sentidos de la transformación, d. Juicio Final y Fin de la Historia, e. Medios transformadores.- III. Empresa y proceso productivo (r). A. Introducción. B. Aproximación conceptual a la empresa. C. Instrumentos de la empresa. D. Empresa como micro-cosmos y como ordenamiento jurídico parcial. E. Empresa y pensamiento crítico. F. Empresario y empleador. G. Establecimiento. H. Incidencia normativa en la empresa. I. Empresas transnacionales. J. Conclusión.-IV. Valores críticos (v). A. Introducción. B. Menú objetivo de valoración, a. Valores, a.1. Justicia social, a.2. Solidaridad, a.3. Cooperación. a.4. Valores en la empresa. a.5. Valores y conducta judicial, b. Derechos Humanos, b.1. Tipología de Derechos Humanos, b.2. Niveles de conciencia respecto de los Derechos Humanos y ordenamiento normativo, b.3. Derechos Humanos reconocidos al Mundo del Trabajo, b.4. Derechos fundamentales en el trabajo. b.4.1. Sentido de los derechos fundamentales, b.4.2. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). b.4.3. Declaración SocioLaboral del Mercosur. b.4.3.1. Dimensión social y espacio social, b.4.3.2. Contenido de la Declaración. b.4.3.3. In-discriminación. b.4.3.4. Trabajadores migrantes y fronterizos, b.4.3.5. Trabajo forzoso, b.4.3.6. Trabajo de menores, b.4.3.7. Organización empresarial, b.4.3.8. Organización y acción sectorial, b.4.3.9. Tripartismo. b.4.3.10. Búsqueda del empleo decente, b.4.3.11. Capacitación de los trabajadores, b.4.3.12. Capacitación de los empresarios, b.4.3.13. Salud y seguridad en el puesto de trabajo, b.4.3.14. Contralor estatal, b.4.3.15. Exigibilidad de la Declaración, b.4.3.16. Mecanismo de seguimiento, b.4.3.17. Base de datos, b.4.3.18. Conducta de los actores sociales y	

de los Poderes del Estado ante la Declaración, b. 5. Buscando el Trabajo Decente, b.5.1. Acercamiento conceptual, b.5.2. Educación-para-la-justicia y empleo decente, b.5.3. Promoción del empleo decente, b.6. Derechos fundamentales y conducta judicial. b.7. Relación entre Derechos Humanos y normas. b.8. Utilización procesal de los Derechos Humanos, c. Principios generales del Derecho. C. Conclusión.- V. Salida normativa (n). A. Elementos del conjunto normativo. a. Normas internacionales, b. Proyecto Social Constitucional, b.1. Derechos sociales reconocidos constitucionalmente. b.2. Programas constitucionales, b.3. Variables operativas. B. Funcionamiento normativo. C. Orden público, a. Orden público "económico", b. Orden público y ordenamiento laboral. D. Normas y niveles protectores. E. Activadores energéticos. F. Apertura internacional. a. Derecho Laboral Comparado, b. Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente sus Convenios y Recomendaciones, c. Sindicalismo internacional.- VI. Conducta transformadora. A. De los actores sociales, a. Participación en la toma de decisiones, b. Inteligentes medidas de acción directa, c. Objeción de conciencia. B. Hacia el Derecho del Trabajo. C. Importancia del Trabajo en el Sector Informal, a. Introducción, b. Conductas empresariales, c. Trabajo por cuenta propia, d. Pobreza y sector in-formal. e. Salud y economía informal, f. Surgimiento de un Derecho alternativo, f. 1. Trueque. f. 2. Gestión comunitaria de servicios, g. Búsqueda de soluciones, g.1. Ciudadanía social, ingreso básico, desarrollo. g.2. Educación y sector in-formal. g.3. Trabajo genuino en cooperativas de trabajo, g.4. Concesión de créditos, g.5. Contratos formales simples, g.6. Apertura de la Justicia de Trabajo a los trabajadores informales. g. 7. Sindicalización de los trabajadores informales, g.8. Negocios colectivos de los trabajadores in-formales. g.9. Derecho de huelga de los trabajadores informales. g.10. Participación en los Consejos Tripartitos, g.11. Economía alternativa.- VII. Conclusión: senderos que se bifurcan.-Anexos.- Notas

Capítulo II

Estructura del Derecho Sindical.

153

I. Contenido sistémico. A. Realidad, a. Pobreza, b. Movimiento sindical, c. Organización empresarial. B. Valores críticos, a. Función de la solidaridad, a.1. Sentido de la solidaridad, a.2. Fuerza ética, b. Disposición para obrar, c. Visión de Futuro, d. Construcción de la democracia planetaria, e. Dificultades y respuesta ético-política, f. Conclusión. C. Salida normativa, a. Cuadro de derechos laborales fundamentales, b. Normas Globales sobre los derechos laborales fundamentales, c. Convenios de la OIT. c.1. Descripción temática, c.2. Convenios ratificados por Argentina (20.04.2013). d. Recepción normativa de los derechos laborales fundamentales, d.1. Normas básicas. d.2. Normas globales y constitucionales, e. Normas estructurales, f. Al principio era el diseño, f.1. Diseño para pocos, f.2. Diseño para todos, f.3. Dimensiones societales del sentido común, g. Estructurar un Modelo de Desarrollo con rostro humano, h. Integrar el Derecho Sindical desde otras disciplinas.- Anexos.- Notas

Capítulo III

Organización sindical

199

I. Introducción.- II. Libertad sindical. A. Normas sobre la libertad sindical, a. Normas de RS. a.1. Finalidad de la asociación sindical, a.2. Acción sindical, a.3. Paralegalidad, ausencia del Estado, escasa acción sindical, a.4. Exclusión de trabajadores por el decreto reglamentario. b. Conducta judicial, c. Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. d. Informe de la Comisión de Expertos sobre RS. B. Sentido de la libertad sindical, a. Directiva básica, b. Posibilidades de la libertad sindical, c. Conducta judicial, c.1. Libertad sindical y ética, c.2. Libertad sindical y democratización del país. c.3. Libertad sindical y privatización de las empresas estatales, c.4. Respuesta sindical, c.5. Desmembramiento de una Confederación, d. Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. C. Derechos

sindicales de los trabajadores. a. Catálogo de derechos sindicales, b. Contenido de los derechos sindicales de los trabajadores, b.1. Catálogo abierto, b.2. Valoración ética de conductas negativas de los trabajadores. b.3. Situaciones especiales. b. 3.1. Afiliación, b.3.2. Desafiliación, b.3.3. Situación del des-empleado, b.3.4. Ejercicio de los derechos electorales. c. Conducta judicial, d. Aspectos señalados por la Comisión de Expertos. D. Derechos de las entidades sindicales, a. Catálogo de los derechos de las entidades sindicales, b. Contenido de los derechos de las entidades sindicales, b.1. Nombre de la entidad, b.2. Objeto, universo, territorio, tasa de afiliación, b.3. Tipo organizativo, b.4. Diagramar su acción, b.4.1. Pérdida de valores en la sociedad civil. b.4.2. Posibilidades sindicales, b.4.2.1. Reflexiones sobre una década, b.4.2.2. Desafío societal. b.5. Realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. c. Conducta judicial, c.1. Autorización estatal para actuar como persona jurídica. Comienzo de la existencia. c.2. Asociación sindical simplemente inscripta. Posibilidad de constituir asociaciones de nivel superior, d. Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. e. Informes de la Comisión de Expertos de la OIT. E. Deberes de las entidades sindicales, a. Catálogo de los deberes de las entidades sindicales, b. Contenido de los deberes de las entidades sindicales, b.1. Garantizar una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados, b.2. Asegurar que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión, b.3. Consolidar la efectiva participación de los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales, b.4. Establecer la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos. b.5. Mantener el principio de in-discriminación entre los afiliados y entre las entidades, c. Conducta judicial. c.1. Organización sindical libre y democrática, c.2. Importancia de los sindicatos, d. Posición de la OIT. El diálogo social como medio y como fin en sí mismo, d.1. Aproximación conceptual, d.2. Condiciones del diálogo social. d.3. Manifestaciones del diálogo social, d.4. Eficacia del diálogo social, d.5. Asistencia de la OIT. F. Garantías de las entidades sindicales, a. Catálogo de las garantías de las entidades sindicales, b. Contenido de las garantías de las entidades sindicales, c. Conducta judicial, c.1. Participación de varias entidades en organismos institucionales. c.2. Otorgamiento de beneficios sociales. Seguro de retiro, d. Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.- III. Tipos de organizaciones sindicales. A. Aproximación conceptual. B. Descripción, a. Por universo. b. Por posibilidades jurídicas, b.1. Asociaciones simplemente inscriptas en el Ministerio de Trabajo de la Nación, b.2. Asociaciones con personería gremial, c. Por niveles de actuación, c.1. Entidad de primer grado, c.1.1. Sindicato horizontal, c.1.2. Sindicato vertical, c.1.3. Sindicato por empresa, c.2. Entidad de segundo grado. c.3. Entidad de tercer grado, c.4. Entidad de cuatro grado. C. Conducta judicial, a. Criterios de agrupación, b. Asociaciones verticales, c. Asociaciones horizontales, d. Personería gremial. Zona de actuación, e. Pluralidad de sindicatos en la empresa, f. Promoción y defensa de intereses colectivos. Confederación General del Trabajo. D. Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.- IV. Estatutos. A. Introducción. B. Normas de RS. C. Elementos del Estatuto, a. Denominación de la entidad, b. Domicilio de la entidad, c. Objeto de la entidad, d. Zona de actuación de la entidad, e. Universo de representación, f. Derechos y obligaciones de los afiliados, f.1. Panorama general, f.1.1. Jóvenes, f.1.2. Discapacitados. f.1.3. Mujeres, f.1.4. Extranjeros, f.1.5. Pretensor de empleo, f.1.6. Trabajadores especializados, f.1.7. Trabajador clandestinizado. f.1.8. Emprendedor piquetero. f.2. Colaboraciones sociales, f.3. Admisión de afiliados, f.3.1. Panorama, f.3.2. Rechazo de la solicitud de afiliación. f.3.3. Revisión de la aceptación, f.3.4. Rechazo de la aceptación. f.3.5. Cancelación de la afiliación, f.4. Procedimiento para sanciones de afiliados, f.4.1. Suspensión, f.4.2. Expulsión del afiliado, f.4.2.1. Supuestos de expulsión. f. 4.2.1.1. Grave violación de normas, f.4.2.1.2. Casos de co-optación pasiva, f.4.2.1.3. Daños a entidades sindicales. f.4.2.1.4. Órgano de la

medida, f.4.2.1.5. Revisión de la medida, f.4.3. Medidas menores, dispuestas estatutariamente. f.5. Procedimiento para sanciones de directivos. f.6. Obligaciones de los afiliados, f.7. Devolución de aportes, g. Determinación de las autoridades, g.1. Textos normativos, g.2. Elementos estructurales del gobierno de las entidades sindicales, g.2.1. Número mínimo, g.2.2. Cuestión de género, g.2.3. Mayoría de edad. g.2.4. Inocencia, g.2.5. Tiempo de afiliación, g.2.6. Nacionalidad. g. 2.7. Duración del mandato y re-elección, g.3. Especificación de sus funciones, g.4. Revocación de mandatos. h. Patrimonio social, h.1. Constitución del patrimonio. h.2. Régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones. h.2.1. Cuota sindical, h.2.2. Contribución de solidaridad, h.3. Control del uso de los bienes, h.4. Aprobación y publicación de memorias y balances, i. Democracia interna, i.1. Régimen electoral, i.2. Régimen de convocatoria de asambleas y congresos, i.3. Procedimiento para disponer medidas de acción sindical, i.4. Procedimiento para modificar los estatutos, i.5. Mandato para los órganos deliberativos, i.6. Procedimiento para disolver la entidad. D. Conducta judicial, a. Autonomía sindical y Derechos Humanos, b. Distinción entre cuota sindical y cuota de solidaridad, c. Cuota sindical y cuota de solidaridad. E. Comité de Libertad Sindical de la OIT-. V. Representación sindical en la empresa. A. Texto legal. B. Estructura de la representación sindical en la empresa, a. Directiva básica, b. Contenido, b.1. Funciones del Delegado del Personal, b.1.1. Vigilancia del cumplimiento, b.1.1.1. Vigilancia a cargo de la entidad sindical, b.1. 1.2. Vigilancia a cargo del Delegado del Personal, b.1.1.2.1. Delegado- en- la- realidad laboral y deber de vigilancia, b.1. 1.2.2 ¿Mero acompañamiento?, b.1.1.2.3. ¿Necesidad de autorización sindical?, b.1.1.2.4. Cuadro de las facultades de control del Delegado del Personal, b.1.2. Defensa de los derechos e intereses individuales de los trabajadores, b.1.3. Nexos entre trabajadores y asociación sindical, b.2. Tipos de Delegados, b.2.1. Tipología de Delegados, b.2.2. Sub-delegado. b.2.3. Delegado suplente, b.2.4. Comisión interna, b.2.5. Cuerpo de delegados, b.3. Requisitos para ser Delegado, b.3.1. Requisitos personales del candidato, b.3.2. In-habilidades legales o estatutarias, b.3.3. Delegado propuesto por una asociación simplemente inscripta, b.4. Elección del Delegado, b.5. Número de Delegados, b.6. Duración de la representación, b.7. Facilidades para la gestión del Delegado, b.7.1. Crédito horario, b.7.2. Instalaciones adecuadas. b.7.3. Reuniones con el empleador, b.8. Delegado real. b.9. Cesación del Delegado, b.9.1. Decisión de los trabajadores, b.9.2. Decisión de la entidad sindical. C. Conducta judicial, a. Delegado y trabajo, b. Delegado del Personal elegido por la Comisión Directiva, c. Delegado y reconversión, d. Trabajador de la construcción no permanente que cumple funciones gremiales en una obra. e. Director médico del Hospital Moyano que ejercía un cargo sindical y que es apartado de su puesto por denuncias de irregularidades. D. Informe de la Comisión de Expertos de la OIT.- VI. Tutela sindical. A. Normas. B. Estructura y funciones de la tutela sindical, a. Directiva básica, a.1. Marco de los Derechos Humanos, a.2. Cuadro de las garantías sindicales, b. Contenido, b.1. Funcionalidad de la tutela, b.1.1. Importancia de los derechos sindicales para la sociedad democrática, b.1.2. Sujetos amparados, b.1.2.1. Cobertura amplia, b.1.2.1.1. Cobertura a trabajadores. b.1.2.1.2. Cobertura a entidades sindicales, b.1.2.2. Cobertura específica, b.2. Requisitos para la cobertura específica. b.2.1. Requisitos internos, b.2.2. Requisitos externos. b.3. Deberes de conducta del empleador, b.3.1. Situaciones en la empresa, b.3.2. Catálogo de deberes del empleador, b.3.2.1. Mantener las condiciones de trabajo. b.3.2.2. Otorgar licencia, b.3.2.3. Respetar la estabilidad laboral, b.4. Comienzo de la garantía, b.5. Eximentes de la garantía de estabilidad en el empleo, b.6. Acción de amparo sindical, b.7. Exclusión de tutela, b.7.1. Finalidad de la exclusión, b.7.2. Acción de exclusión de tutela, b.7.3. Medida cautelar dentro del proceso, b.7.4. Carácter limitado de la sentencia, b.7.5. Decisión del empleador sin exclusión de tutela. C. Conducta judicial. D. Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.- VII. Prácticas desleales. A. Textos normativos. B. Estructura de las prácticas des-leales. a. Directiva básica, b. Contenido. b.1.

Prácticas des-leales obstructivas. b.1.1. Dificultar la afiliación de los trabajadores, b.1.2. Impedir la afiliación de los trabajadores, b.2. Prácticas des-leales violatorias. b.2.1. Rehusar la negociación colectiva o dilatar el proceso negociador, b.2.2. Reprimir a los trabajadores por haber ejercido derechos sindicales, b.2.3. Despedir, suspender, modificar las condiciones de trabajo para impedir o dificultar los derechos sindicales, b.2.4. No proporcionar la nómina de los trabajadores para impedir la elección de Delegado, b.2.5. No reservar el puesto a quien goza de licencia gremial, b.2.6. No reincorporar a quien ha agotado la licencia gremial, b.2.7. Despedir, suspender, modificar las condiciones de trabajo de quienes gozan de licencia gremial (salvo que la decisión se base en causas generales o simultáneas, b.3. Prácticas des-leales de influencia. b. 3.1. Subvencionar asociaciones sindicales, b.3.2. Interferir en la constitución, organización o acción de asociaciones sindicales, b.3.2.1. Interferencia en la constitución de una entidad sindical, b.3.2.2. Interferencia en la organización de una entidad sindical, b.3.2.3. Interferencia en la acción de una entidad sindical, b.3.2.4. Auspiciar la afiliación a determinada asociación, c. Acción por práctica des-leal. c. 1. Concepto, c.2. Competencia, c.3. Legitimación. c. 4. Procedimiento, c.5. Sentencia, c.5.1. Resumen operativo. d. Negativa a negociar. C. Doctrina judicial. D. Decisiones del Comité de Libertad Sindical, a. Estructura general.- VIII. Administración del Trabajo y entidades sindicales. A. Textos normativos. B. Sentido del Trabajo Decente y Administración del Trabajo, a. Estructura, b. Funcionalidad de normas globales, b.1. Exigibilidad de la Declaración Sociolaboral del Mercosur ala Administración del Trabajo, b.2. Importancia del convenio 150 de la OIT. C. Estructura de las funciones del Ministerio de Trabajo. a. Directiva básica, b. Contenido, b.1. Facultades de la Administración del Trabajo, b.2. Estructura del encuadramiento sindical, b. 2.1. Procedimiento de solución. b.2.1.1. Avenimiento de las asociaciones, b.2.1.2. Vía asociacional. b.2.1.3. Vía administrativa. b.2.1.4. Consecuencias de la solución, b.2.1.4.1. Cambio de afiliación. b.2.1.4.2. Encuadramiento convencional, b.3. Diferendos intra-sindicales. b.4. Competencia judicial. b.4.1. Competencia de los tribunales locales, b.4.2. Competencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, b.5. Estructura de los plazos. D. Conducta judicial. E. Dictámenes de la Comisión de Expertos de la OIT. F. Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.-Anexos

Capítulo IV

Organización empresarial

I. Globalización y trabajo. A. Introducción. B. Sentido del comercio internacional. C. Globalización y ética. D. Mercado y política. E. Mercado y empleadores.- II. La empresa como sistema hominizador de producción. A. Institucionalidad social de la empresa, a. Sentido de la propiedad privada, b. Obstáculos a la propiedad privada, b.1. Igualdad formal y des-igualdad real. b.2. Pobreza estructural. B. Propiedad de los Pueblos Originarios. C. Ejercicio de la actividad económica, a. Norma internacional. b. Interpretación colectiva, c. Sentido de la actividad económica. D. Gratuidad y vida económica. E. Función del mercado. F. Mercado, Sociedad civil, Estado. G. Responsabilidad social de las empresas. H. Empresario indirecto. I. Bien Común y derechos económicos. J. Sentido global de los bienes, a. Propuesta normativa, b. Bienes y Socio-Sistema, b.1. Absolutización de la propiedad privada, b.2. Idolatría de la propiedad privada, b.3. Absolutización del poder. K. Hipoteca social sobre la propiedad privada, a. Sentido del término, b. Carga del término. c. Pago de intereses hipotecarios.- 111. Estructura y funciones de las entidades empresariales. A. Contenido. a. Ley 14.295. b. Situación de las organizaciones empresarias. c. Denominación y grados, d. Trabajadores autónomos. e. Representatividad de la entidad en derecho social, f. Patrimonio. B. Funciones, a. Elevar el nivel de empleo, b. Disminuir la brecha entre ricos y pobres, c. Erradicar la evasión impositiva, d. Globalizar la solidaridad. e. Encauzar la conducta de las empresas transnacionales. f. Participar en organismos de diagramación y control. C.

Conducta judicial, a. Función autorreguladora de las organizaciones de empleadores y trabajadores, b. Sujetos del CCT. Entidad sindical con personería gremial. Entidad patronal considerada representativa de los empleadores por la autoridad administrativa del trabajo.-Anexo.- Notas

Capítulo V

Sinergia productiva: negociación sectorial

423

I. Introducción.- II. Sentido de la negociación sectorial. A. Aproximación. B. Alcance general de la negociación colectiva. C. Sentido de los niveles protectores, a. Descripción de los niveles protectores, b. Normas de la OIT sobre negociación colectiva, c. Conductas normadas por la negociación colectiva, d. Figuras de la negociación sectorial.-III. Conjunto normativo de la negociación colectiva. A. Laberinto normativo. B. Cuadro normativo a través de las materias reguladas. C. Conducta judicial, a. Estructura de la negociación colectiva, b. Convenios colectivos de trabajo y valores de cooperación, solidaridad y justicia social. c. Correspondencia de las normas nacionales con las internacionales. d. Aceptación de los dictámenes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. D. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. E. Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.- IV. Sujetos de la negociación colectiva. A. Cuadro normativo. B. Descripción temática, a. Presencia sindical, a.1. Mandato suficiente, a.2. Presencia femenina, b. Presencia empresaria. b.1. Calidad de las organizaciones empresariales, b.2. Decisión ministerial. b.3. Convenio de empresa, b.4. Convenio en empresas transnacionales. C. Conducta judicial, a. Representación de los intereses de los grupos, b. Reconocimiento de los intereses colectivos, c. Pluralidad sindical en la negociación colectiva.- V. Materia de la negociación. A. Cuadro normativo. B. Descripción temática, a. Directiva básica, a.1. Amplitud de contenido y buena fe. a.2. Concreción nacional y expansión internacional. a.3. Intentos desactivadores. a.3.1. Disponibilidad colectiva e individual. a. 3.2. Articulación de convenios colectivos, b. Contenido. b.1. Cuadros de la negociación colectiva, b.2. Tipos y variables de la negociación colectiva, b.3. Materia a negociar dentro de cada tipo. b.4. Materia a negociar en el tipo general, b.4.1. Elementos de las CyMAT. b.4.2. Respeto por el nivel legal básico, b.4.3. Situaciones empresariales y Bien Común, b.4.4. Prospectiva de niveles protectores. b.4.5. Irrenunciabilidad. b.4.6. Descripción de los puestos de trabajo. b.4.7. Indemnización a los trabajadores. b.4.8. Mecanismos de estabilidad laboral, b.4.8.1. Justicia conmutativa y estabilidad, b.4.8.2. In-estabilidad y Constitución, b.4.8.3. In-estabilidad en RCT. b.4.8.4. Importancia del convenio 158 de la OIT y del Protocolo de San Salvador, b.4.9. Mecanismos de participación de los trabajadores, b.4.9.1. Participación individual, b.4.9.2. Participación colectiva, b.4.10. Reducción de la jornada. b.4.11. Remuneración adecuada. b.4.11.1. Justicia y salario. b.4.11.2. Depreciación monetaria, b.4.11.3. Rubros no remunerativos, b.4.11.3.1. Beneficios sociales, b.4.11.3.2. Servicio de comedor, b.4.11.3.3. Reintegros de gastos medicinales. b.4.11.3.4. Provisión de ropa de trabajo. b.4.11.3.5. Servicio de guardería, b.4.11.3.6. Cursos o seminarios de capacitación o especialización. b.4.11.3.7. Gastos de sepelio de familiares, b.4.11.3.8. Prestación no remunerativa, b.4.11.3.9. Carga del empleador, b.4.11 3.10. Conclusión, b.4.12. Erradicación de los factores de riesgo, b.4.12.1. Panorama normativo y axiológico de la OIT. b.4.12.2. Estructura del panorama normativo y axiológico de la OIT. b.4.13. Incorporación de nuevas tecnologías. b.4.14. Derecho de información y consulta, b.4.15. Mecanismos de solidaridad, b.4.16. Re-estructuración productiva, b.4.17. Elevación del nivel de empleo, b.4.18. Objeción de conciencia, b.4.19. Capacitación de trabajadores y empleadores, b.4.20. Conciliación de intereses o derechos colectivos, b.4.21. Ocupación de los lugares públicos por huelguistas y piqueteros. b.5. Materia a negociar en la pequeña empresa, b.5.1. Redefinición de los puestos de trabajo, b.5.2. Aviso previo, b.5.3. Licencia anual, b.5.4. Sueldo anual complementario, b.5.5. Régimen de formación, b.6. Reestructuración productiva. b.7. Situación en la

empresa en crisis, b.8. Situación de la empresa en concurso. C. Conducta judicial, a. Desactivación de una norma legal por un convenio colectivo, b. Disponibilidad e irrenunciabilidad. b.1. Sentido de la irrenunciabilidad. b.2. Silencio del trabajador, c. Exigencias económicas y realidad humana, d. Pluri-empleo y presunciones. e. Despido in-justificado y tarifa indemnizatoria. f. Validez del despido in-justificado y tarifa indemnizatoria. g. Tickets canastas y convenio 85 OTT. h. Rubros no remunerativos y Corte Suprema, i. Depreciación monetaria e ius variandi. j. Emergencia y rebajas salariales, k. Corte de calles por protestas sindicales. 1. Piquete por protesta social y derecho penal. Visión amplia. 11. Piquete por protesta social y derecho penal. Dictamen, m. Criminalización de la protesta social, n. Encuadramiento sindical y encuadramiento convencional. ñ. Encuadramiento convencional. D. Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. a. Cuadro normativo. b. Descripción temática, b.1. Directiva básica, c. Contenido, c.1.Ámbito personal, c.1.1. Convenio de actividad. c.1.2. Convenio de oficio, profesión o categoría, c.1.3. Convenio intersectorial o marco, c.1.4. Pacto Social, c. 2. Ámbito territorial, c.2.1. Convenio nacional, c.2.2. Convenio regional, c.2.3. Convenio transnacional. c.2.4. Convenio de empresa, c.2.5. Convenio de grupo de empresas. c.2.6. Acuerdo de empresa. C. Doctrina judicial, a. Acuerdo de empresa disvalioso no firmado por la actora. b. Convenio colectivo y negocio jurídico laboral más beneficioso. c. Ámbito personal y territorial de los convenios colectivos. Homologación, d. Cuestionamiento por un tercero. e. Conflicto entre convenio de actividad y convenio de empresa, f. Tareas de Logística resuelta por la Comisión Arbitral de la CGT. g. Empresa dominante y empresa dominada. h. Empresas relacionadas, i. Encuadramiento convencional de una relación laboral.-VI. Articulación de los convenios colectivos. A. Cuadro normativo, a. Directiva básica, b. Contenido, b.1. Descripción del sistema, b.2. Funcionamiento del sistema, b.3. Explicación del sistema. b.4. Prelación normativa, b.4.1. Sucesión de convenios de igual ámbito, b.4.2. Sucesión de convenios de distinto ámbito. C. Conducta judicial.- VII. Ultra-actividad de los convenios. A. Cuadro normativo. B. Descripción temática, a. Directiva básica, b. Contenido, b.1. Cláusulas convencionales, b.2. Cláusulas normativas, b.2.1. Normas sobre Higiene y Seguridad, b.2.2. Medidas sociales, b.2.3. Inderogabilidad de las cláusulas normativas, b.3. Cláusulas obligacionales. b.4. Nuevo proceso de negociación. b.5. Situación en la pequeña empresa. C. Conducta judicial, a. Ultraactividad.- VIII. Procedimiento de negociación colectiva. A. Cuadro normativo. B. Descripción temática. a. Directiva básica, b. Contenido, b.1. Invitación a dialogar, b.2. Respuesta del invitado, b.3. Comisión negociadora. b.4. Deber de negociar de buena fe. b.5. Violación de la buena fe. b.6. Presión colectiva para lograr posiciones.- IX. Homologación del convenio. A. Cuadro normativo. B. Descripción normativa, a. Directiva básica, b. Contenido, b.1. Sentido de la homologación, b.1.1. Sello de calidad, b.1.2. Derivación ministerial, b.2. Análisis previo. b.2.1. Compatibilidad normativa. b.2.2. Compatibilidad real. b.2.3. Contralor de las compatibilidades. b.3. Plazo para su dictado, b.4. Convenio de empresa o de grupos de empresas, b.5. Vigencia, registro y publicación del convenio homologado, c. Efectos del convenio. c.1. Directiva básica, c.2. Contenido, c.3. Extensión del convenio de actividad. C. Conducta judicial, a. Acuerdo paritario violatorio de normas legales, b. Convenio colectivo violatorio de normas legales, c. Violación por parte del sindicato de la empresa y del Ministerio de Trabajo, d. Convenio perjudicial aprobado por asamblea y homologado. D. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.- X. Comisiones Paritarias. A. Cuadro normativo. B. Descripción temática. a. Directiva básica, b. Contenido, b.1. Composición de las Comisiones Paritarias, b.2. Funciones de las Comisiones Paritarias, b.2.1. Interpretar con alcance general la convención colectiva, b.2.2. Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales, b.2.3. Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses. b.2.4. Clasificar las nuevas tareas que se creen, b.2.5. Reclasificar las que

experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa, b.3. Comunicación, registro y publicación de las decisiones de las Comisiones Paritarias, b.4. Recurribilidad de las decisiones. C. Conducta judicial, a. In-necesariedad de homologación de una decisión de la Comisión Paritaria, b. Lectura de una norma por la Comisión Paritaria, c. Extrapolación normativa.- XI. Negociación en el área estatal. A. Cuadro normativo. B. Descripción temática, a. Directiva básica. a.1. Esquema funcional, a.2. Temas a resolver, b. Contenido, b.1. Cuadro de la ley nacional 24.185. b.2. Personal comprendido, b.2.1. Orden nacional, b.2.2. Orden provincial, b.3. Personal excluido, b.3.1. Orden nacional. b.3.2. Orden provincial, b.4. Representación del Gobierno, b.4.1. Orden nacional, b.4.2. Orden provincial. b. 5. Representación de los trabajadores, b.5.1. Orden nacional. b.5.2. Orden provincial, b.6. Ámbito de la negociación. b.6.1. Orden nacional, b.6.2. Orden provincial, b.7. Materia reservada al poder estatal, b.7.1. Orden nacional. b.7.2. Orden provincial, b.8. Procedimiento de negociación. b.8.1. Orden nacional, b.8.1.1. Apertura de la negociación. b.8.1.2. Propuesta de reforma, b.8.1.3. Facultades de la Administración del Trabajo, b.8.2. Orden provincial, b.9. Instrumentalización del acuerdo alcanzado. b.9.1. Orden nacional, b.9.1.1. Cronograma de la negociación. b.9.2. Orden provincial, b.10. Clima de paz social. b.10.1. Orden nacional, b.10.2. Orden provincial, b.11. Interpretación del acuerdo, b.11.1. Orden nacional, b.11.2. Orden provincial, b.12. Ultra-actividad, b.12.1. Orden nacional. b.12.2. Orden provincial, b.13. Extensión del convenio. b.13.1. Orden nacional, b.13.2. Orden provincial, c. Observaciones críticas, c.1. Fuerza erga omnes. c.2. Reglamentación del derecho de huelga mediante leyes provinciales, c.3. Extensión a empresas sujetas al derecho laboral, c.4. Desactivación de cláusulas por interés general. C. Posibilidades de las Municipalidades.- XII. Negociación en el área docente estatal. A. Cuadro normativo. B. Descripción temática, a. Directiva básica, b. Contenido, b.1. Cuadro de la ley nacional 23.929. b.2. Personal comprendido, b.2.1. Orden nacional, b.2.2. Orden provincial, b.3. Representación del Gobierno, b.3.1. Orden nacional. b.3.2. Orden provincial. b.4. Representación de los trabajadores, b.4.1. Orden nacional. b.4.2. Orden provincial, b.5. Ámbito de la negociación. b.5.1. Orden nacional, b.5.2. Orden provincial, b.6. Materia reservada al poder estatal, b.6.1. Orden nacional. b.6.2. Orden provincial, b.7. Procedimiento de negociación. b.7.1. Orden nacional, b.7.2. Orden provincial. b.8. Instrumentalización del acuerdo logrado, b.8.1. Orden nacional, b.8.2. Orden provincial, b.9. Interpretación del acuerdo, b.9.1. Orden nacional, b.9.2. Orden provincial. b.10. Ultra-actividad, b.10.1. Orden nacional, b.10.2. Orden provincial, b.11. Clima de paz social, b.11.1. Orden nacional, b.11.2. Orden provincial.- XIII. Fomento de la negociación colectiva. A. Cuadro normativo. B. Descripción temática. C. Urgencias.- XIV. Negocios individuales de trabajo. A. Cuadro normativo. B. Descripción temática, a. Hipo-suficiencia, a.1. Datos reales y análisis científicos, a.2. Elementos de la hipo-suficiencia, a.2.1. Posición, a.2.2. Situación, a.2.3. Variedades de hipo-suficiencia, b. Dimensión planetaria e hipo-suficiencia, c. Avance tecnológico e hipo-suficiencia, d. Competitividad económica, d.1. Competitividad, capacitación, estabilidad laboral. d.2. Modelo de Desarrollo y Programas de gobierno, e. Hipo-suficiencia y normas, f. Sub-ordinación laboral, f.1. Doctrina tradicional, f.2. Teoría Sistémica. f.3. Vertientes y modalidades de la sub-ordinación. f.3.1. Sub-ordinación jurídica, f.3.2. Sub-ordinación económica, f.3.3. Subordinación técnica. C. Conducta judicial, a. Consumo de energía humana, b. Relación civil o laboral, c. Situación de los profesionales universitarios, d. Teletrabajo, e. Extensión de responsabilidad.- Anexos

Capítulo VI

Sinergia democratizadora y diálogo social.

615

I. Sentido del Diálogo Social. A. Diálogo y cultura. B. Alcance global, a. Posición de la OIT. b. Diálogo Social y Pacto Mundial para el Empleo (OIT, 2009). C. Transformación ética, a. La voz del otro hombre, b. La conducta responsiva, c. Política y exclusión, d. Exigibilidad de los derechos sociales. - II. Niveles del diálogo social. A. Cuadro del diálogo. B. Elementos del diálogo. a. Intercambio de información, b. Consulta, c. Participación.-III. Funciones del diálogo. A. Derechos Humanos, valores y Constitución. B. Promoción del bienestar general y Derecho, a. Eco-sistema en que se vive. b. Dialéctica entre eco-sistema y conducta, c. Derecho Humano a un eco-sistema equilibrado, d. Socio-sistema en que se vive. C. Bien común y bienestar general, a. Exigencias del bien común nacional, b. Exigencias del bien común internacional. c. Corte Interamericana de Derechos Humanos y bien común, d. Doctrina social-cristiana y bien común, e. Conclusión. D. Valores y Derecho, a. Justicia social. b. Solidaridad, c. Co-operación. d. Derechos Humanos internacionalmente reconocidos. E. Hacia una Ética Planetaria, a. Desafíos nuevos, soluciones nuevas, a.1. Ecocidio. a.2. Genocidio en grado de tentativa, b. Genocidio y derechos sociales, c. Crecimiento exponencial de la pobreza. F. Consensos mínimos, a. Elementos fundantes. b. Funcionalidad de la Carta de la Tierra, b.1. Realidad, b.2. Exigencia, b.3. Responsabilidad solidaria. c. Conclusión. G. Derecho Global. H. Necesidad de un Tribunal Social Internacional, a. Presente y Futuro, b. Conductas a juzgar por un Tribunal Social Internacional, c. Propuesta, d. Conclusión.- IV. Activar la esperanza. A. Introducción. B. Yacimiento normativo, a. Declaración Universal de Derechos Humanos, b. Carta de la OEA. c. Convenio 142 de la OIT sobre orientación y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, d. Convenio 144 sobre consulta tripartita para promover las normas internacionales del trabajo, e. Convenio 150 de la OIT, sobre la Administración del Trabajo, f. Constitución Nacional (parte pertinente), g. Ley 24.013 (parte pertinente). C. Yacimiento axiológico. a. Bases Constitucionales para América Latina y el Caribe (parte pertinente), b. Convenio 117 de la OIT sobre política social, c. Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. D. GPS desarrollado en las normas y los valores. E. Comprometerse en la conducta transformadora. a. Concertación macro-social. b. Consejo Económico Social, b.1. Funciones del Consejo Económico Social, b.2. Posibilidades del Consejo Económico Social. b. 3. Condición necesaria, c. Localización de la población como desafío democrático, d. Participación sectorial y Constituciones provinciales, e. Experiencias nacionales, f. Experiencias internacionales. F. Conclusión.- Anexos

Capítulo VII

Sinergia hominizadora y participación de los trabajadores en la empresa

679

I. Estructura y funciones de la participación de los trabajadores. A. Situación doctrinaria. B. Elementos sistémicos de la participación de los trabajadores en las empresas, a. Realidad (r). a.1. Compensación sinalagmática de la prestación laboral, b. Valores (v). b.1. Recomendación 94 de la OIT sobre colaboración y consulta de empleadores y trabajadores en las empresas, b.2. Recomendación 129 de la OIT sobre comunicaciones en las empresas, c. Normas (n). c.1. Normas constitucionales, c.1.1. Constitución Nacional, c.1.2. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, c.1.3. Córdoba, c.1.4. San Juan, c.1.5. Santiago del Estero. c. 1.6. San Luis. c.1.7. La Rioja. c.2. Régimen de contrato de trabajo (RCT). c.2.1. Definición del trabajo, c.2.2. Funciones de la empresa y conjunto normativo regulador. c. 2.3. Consejo de Empresa y derecho laboral comparado. d. Conducta transformadora (t). d.1. Concientización. d.2. Posibilidades jurídicas, d.3. Etapas de concreción, d.3.1. Constitución del Consejo, d.3.2. Funciones del Consejo.- II. Participación y mercado.- Anexos.- Nota

Capítulo VIII

Corte de energía. Derecho de huelga y cierre patronal

695

I. Introducción.- II. Estructura del conflicto. A. Realidad, a. Directiva básica, a.1. Doctrina tradicional, a.2. Teoría Sistémica. a.3. Elementos del conflicto colectivo. b. Contenido del conflicto, b.1. Realidad del conflicto. b.2. Sujetos del conflicto, b.3. Medidas de acción directa y derecho de huelga, b.3.1. Huelga, b.3.2. Paro. b.3.3. Aumento del ritmo de producción, b.3.4. Trabajo a reglamento, b.3.5. Trabajo a desgano, b.3.6. Trabajo con tristeza, b.3.7. Ocupación del establecimiento, b.4. Finalidad de las medidas, b.4.1. Conflicto de derechos. b. 4.2. Conflicto de intereses, b.4.3. Conflicto político-social. b.4.3.1. Relación entre equidad y orden constitucional. b.4.3.2. Nivel de conciencia y fuerza de los trabajadores, b.5. Medidas solidarias, c. Efectos del conflicto, c.1. Remuneración, c.1.1. Efectos de la intimación administrativa al cese. c.2. Tiempo de servicio, c.3. Enfermedad, c.4. Pre-aviso. c.5. Despido de huelguistas. c. 6. Re-incorporación parcial, c.7. Incorporación de reemplazantes. d. Intervención de la Administración del Trabajo, d.1. Implicancias de la orden de retro-traer la situación, d.2. Implicancias de la des-obediencia de la orden administrativa, e. Daño causado al empleador, e.1. Justificación del daño. e.2. Dimensión objetiva y subjetiva del daño, e.2.1. Tipo de daños, e.2.1.1. Daños causados al empleador, e.2.1.2. Daños colaterales a terceros. f. Auto-regulación de los conflictos. B. Valores críticos. C. Salida normativa. ID. Conducta judicial, a. Sujetos de las medidas directas, a.1. Sindicato con personería gremial, único titular del derecho de huelga, a.2. Amplitud de sujetos (1). a.3. Amplitud de sujetos (II). a. 4. Acuartelamiento de agentes de policía para reclamar mejoras salariales, b. Medidas de acción directa. b.1. Trabajo a reglamento y poder disciplinario de la empresa. b.2. Huelga y fuerza mayor. Ausencia de imprevisibilidad. b.3. Huelga de brazos caídos. No prestación de servicios, b.4. Huelga sin concurrencia al lugar de trabajo y paro de brazos caídos con asistencia, b.5. Paro. Cese de actividades con permanencia en los lugares de trabajo, b.6. Huelga de brazos caídos y ocupación del establecimiento. b.7. Ocupación del establecimiento (1). b.8. Ocupación del establecimiento (2). b.9. Huelga de solidaridad, b.10. Huelga docente y servicios esenciales anteriores a la ley 25.877. c. Imposibilidad de la declaración de ilegalidad de una medida, c. 1. Inaplicabilidad del plenario 93. c.2. Declaración de ilegalidad de una huelga (1). c.3. Declaración de ilegalidad de una huelga (2). d. Efectos en la relación laboral, d.1. Salarios y medida cautelar durante un conflicto, d.2. Huelga sin salario, d.3. Despido injustificado si no se intimó previamente el cese de los paros parciales, d.4. Despido por intento de paro. d.5. Participación en asambleas y paros. d.6. Despido por huelga (1). d.7. Despido por huelga (2). d. 8. Despido por huelga y derechos humanos interesados. e. Intervención de la Administración del Trabajo. e.1. Intimación al cese. e.2. Orden de retro-traer la situación. f. Daños, f.1. Daño a tercero por una huelga, f.2. Daño a un tercero durante la huelga, f.3. Huelga en el Teatro Colón y ausencia de responsabilidad sindical, f.4. Corte de puente, f.5. Cortes de ruta. Actitud del Estado, g. Reincorporación de los trabajadores despedidos por huelga, g.1. Inexistencia de deber de reincorporar a los trabajadores despedidos por huelga, g.2. Despido injustificado. Trato discriminatorio. Despido de sólo alguno de los trabajadores que se plegaron a la medida de fuerza. E. Comité de Libertad Sindical de la OIT. a. Características del derecho de huelga, a. 1. El derecho de huelga como derecho fundamental, a.2. Exclusión de ciertos trabajadores del ejercicio de la huelga (1). a.3. Exclusión de ciertos trabajadores del ejercicio de la huelga (2). a. 4. Exclusión de ciertos trabajadores del ejercicio de la huelga (3). a. 5. Incorporación de reemplazantes, b. Finalidad política de la huelga, c. Posibilidad de recurrir a huelgas políticas d. Figuras de huelga, d.1. Huelgas de solidaridad, d.2. Huelga general, d.3. Piquetes (1). d.4. Piquetes (2). d.5. Declaración de ilegalidad de la huelga. d.6. Huelga de la CTA 1994. e. Sanciones por haber participado en una huelga, f. Temas posteriores a la huelga. f.1. Despido de trabajadores a raíz de una huelga legítima. f.2. Discriminación en favor de los no huelguistas. f.3. Recuperación de las horas

perdidas por huelga, f.4. Comisión de delitos durante la huelga (1). f.4.1. Comisión de delitos durante la huelga (2). f.5. Sanciones penales por huelga (1). f.5.1. Sanciones penales por huelga (2). f.5.2. Sanciones penales por huelga (3). III. Estructura de los servicios esenciales. A. Introducción. B. Estructura de los servicios esenciales, a. Definición de necesidades básicas fundamentales, b. Calificación de la ley 25.877. C. Posición de la OIT sobre los servicios esenciales, a. Categorización. b. Componentes de la doctrina, c. Criterio básico, c.1. Servicios e idiosincrasia nacional, c. 2. Distinción entre empresas del Estado, c.3. Servicios esenciales estrictos, c.4. Servicios esenciales por incidencia macro-social. c.5. Servicios esenciales en caso de crisis nacional, c.6. Participación sectorial en la definición de las prestaciones exigidas en los servicios mínimos, c.7. Servicios comunes, no esenciales (1). c.7.1. Servicios comunes, no esenciales (2). d. Garantías a los trabajadores, d.1. Posibilidad de movilización. D. Comisión de Garantías.- IV. Medidas directas del empleador.- V. Conclusión.- Anexos

Capítulo IX

Mundo del Trabajo y Defensa Global de los Derechos Humanos

755

I. Advertencia.- II. Introducción.- III. Procesos ante las Naciones Unidas. A. Proceso mediante el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, a. Comité de Derechos Humanos, b. Funciones del Comité de acuerdo al Pacto, c. Funciones del Comité de acuerdo al Protocolo. B. Proceso mediante el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a. Introducción, b. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, c. Funciones del Comité según el Pacto, c.1. Deber mínimo de protección, c.2. Derecho a la dignidad, c.3. Derecho al trabajo, c.4. Derecho a la alimentación, c.5. Derecho a la salud, c.6. Derecho a la educación, d. Funciones del Comité según el Protocolo. C. Procesos ante la Organización Internacional del Trabajo, a. Comunicación de violaciones a la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, b. Descripción de los Procedimientos ante la OIT.- IV. Procesos ante la Organización de Estados Americanos. A. Normas pertinentes. B. Proceso ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. C. Proceso ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos. D. Competencia consultiva. E. Situación de Venezuela (2014).- V. Procesos en el Mercosur. A. Génesis del Tribunal Permanente de Revisión (TPR). B. Competencia. C. Sujetos activos en el Sistema de Solución de Controversias. D. Procedimiento general del Sistema de Solución de Controversias. E. Reclamos efectuados por particulares. F. Opiniones consultivas.- VI. Conclusión. Anexos.- Notas