

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO
ENTRE COLOMBIA Y ARGENTINA

HERNAN MAURICIO NOREÑA

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ, D.C.
2016

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO
ENTRE COLOMBIA Y ARGENTINA

HERNAN MAURICIO NOREÑA

Trabajo de grado para optar al título de
Especialista en Derecho al Trabajo

ASESOR
EMILCE GARZON PEÑA

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ, D.C.
2016

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, ____ 2016

DEDICATORIA

Dedico a ti, Señor Jesús, este trabajo. Te doy las gracias porque siempre estuve en tu mano, no me soltaste, me sostuviste y me diste fuerzas cuando más te necesite; me diste la provisión, la capacidad y el talento y le diste a mi familia la paciencia necesaria para soportar la ausencia de un padre los fines de semana. Todo te lo debo a ti señor, a mi esposa y mis hijas que siempre me alentaron y acompañaron en esta travesía, que comprendieron, en los fines de semana que deje de compartir con ellas.

AGRADECIMIENTOS

A esas personas que a diario discutían por enseñarnos la importancia de salir adelante, a esa mujer que todas las mañanas era nuestro más eficiente despertador, informado que era un nuevo día para aprender, a los hijos que siempre estaban presentes para alentarnos y darnos un motivo para salir adelante, agradecer a Dios por darnos la vida y la oportunidad de terminar una etapa más de nuestras profesiones.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	7
 CAPITULO 1. EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	 8
1.1. Concepto de Negociación Colectiva.....	8
1.1.1. Principios de la negociación colectiva.....	10
 CAPITULO 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA Y ARGENTINA.....	14
2.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA.....	16
2.1.1. Negociación colectiva en el sector público.....	18
2.1.2 Funciones de los sindicatos de empleados públicos	19
2.1.3 Aspectos sobre los cuales se puede adelantar la negociación colectiva.....	21
2.1.4 Están excluidos de la negociación colectiva en el sector público.....	21
2.1.5 Obligaciones de Las entidades públicas en el proceso de negociación.....	22
2.1.6 Cuadro Comparativo de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos.....	22
2.2. Negociación Colectiva en Argentina.....	24
2.2.1. Concepto en Argentina.....	29
2.2.2. tabla de Negociación Colectiva en Argentina.....	30
2.2.3. Aspectos sobre los cuales es procedente adelantar la Negociación Colectiva en Argentina.....	50
 CAPITULO 3. NORMATIVIDAD COMPARADA SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA Y ARGENTINA	 42
CONCLUSIONES.....	46

INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es la herramienta que poseen los trabajadores sindicalizados para llevar al empleador a sentarse en una mesa de negociación con el fin de mejorar sus condiciones laborales. Es de allí, que por la importancia y relevancia jurídica resulta pertinente elaborar estudios que permitan evidenciar los avances en el desarrollo de esta materia, en aras de ampliar el conocimiento de la misma.

Bajo esta perspectiva, se presenta a continuación un paralelo normativo entre el desarrollo del derecho a la Negociación Colectiva en Argentina y Colombia, visibilizando sus fortalezas, condicionamientos jurídicos y garantías como elemento fundamental para la solución de los conflictos colectivos de los trabajadores.

La metodología empleada se concreta en un estudio de derecho comparado organizado a través de un modelo comparativo, en cuanto al desarrollo normativo de la figura de la negociación colectiva en los países de Colombia y Argentina.

De esta forma el trabajo se estructura en tres capítulos. En el primero se abordan los conceptos de Negociación Colectiva como herramienta del derecho colectivo y figura jurídica del orden Internacional enmarcada en los Convenios y Recomendaciones de la OIT. En el segundo capítulo se presenta el desarrollo normativo de la Negociación Colectiva en Colombia y en Argentina, destacando su normatividad. Finalmente en el tercero, se realiza un ejercicio comparativo, para caracterizar el avance y desarrollo de la Negociación Colectiva entre los países de Colombia y Argentina.

CAPITULO 1. EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.1. Concepto de Negociación Colectiva

A lo largo de la historia se ha venido generando normas que permiten el desarrollo del derecho a la sindicalización y con ello, el desarrollo del derecho a la negociación, como figuras interconectadas que fundamentan el ejercicio de dialogo entre los empleadores y los trabajadores en conflicto.

El derecho a la sindicación:

En el Tratado de Versalles y en la Constitución original de la OIT de 1919 se reconoció “el principio de la libertad sindical para todos los fines lícitos”, entre los principios sobre los que se fundó la Organización (O.I.T, 1998)

El principio de libertad sindical constituye uno de los valores esenciales de la OIT: se consagra en la Constitución de la Organización (1919), en su Declaración de Filadelfia (1944), y en la Declaración relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998). Es asimismo un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). (O.I.T, 1998)

La **libertad sindical** es un derecho (fundamental) de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes. Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son *organización, regulación, representación, actuación, negociación y huelga*, y su objeto, que es la *defensa de los intereses comunes*. (Enciclopedia libre, 2000)

Por su parte el derecho a la Negociación Colectiva se ha definido como

“La posibilidad legal que tienen las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas de negociar las condiciones de empleo para el bienestar y desarrollo de los empleados del Estado. La negociación colectiva es un elemento que contribuye a mantener la paz y favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el campo laboral. (Cartilla Negociación Colectiva en el Sector Público, s.f.)

La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la OIT, como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo. El contrato o convenio colectivo se define así en la Recomendación núm. 91, párrafo 2:

“Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional” (revista internacional del trabajo, 2000 vol 119 No 1)

Todo contrato colectivo ha de obligar tanto a sus firmantes como a las personas en cuyo nombre se celebre y las disposiciones de los contratos de trabajo individuales contrarias a aquel deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las cláusulas correspondientes del mismo, pese a lo cual deberían respetarse las disposiciones de los contratos individuales que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo (ibíd., párrafo 3, págs. 856 y 857). La Recomendación núm. 91

1.1.1. Principios de la negociación colectiva

Recientemente, en junio de 1998, la OIT dio un paso más al adoptar la «Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento» (véase Kellerson, 1998). En ella se proclamó que «todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios [fundamentales] tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales» (OIT, 1999a, pág. 105).

Entre estos principios figura el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, junto con la libertad sindical y la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, del trabajo infantil y de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Las pautas en que debe enmarcarse la negociación colectiva para ser viable y eficaz parten del principio de independencia y autonomía de las partes y del carácter libre y voluntario de las negociaciones; abogan por la menor injerencia posible de las autoridades públicas en los acuerdos bipartitos y dan primacía a los empleadores y sus organizaciones y a las organizaciones sindicales en tanto que sujetos de la negociación. La OIT ha alentado también los acuerdos tripartitos nacionales, que guardan semejanza con los propios convenios que adoptan en su seno los representantes de trabajadores, empleadores y gobiernos (revista internacional del trabajo, 2000 vol 119 No 1)

Para la realización de este fin la Organización internacional del Trabajo ha establecido unos principios básicos que se deben cumplir en la negociación colectiva y ellos son:

- 1. PRINCIPIO DE NEGOCIAR DE BUENA FE.** Obligación de reconocer al interlocutor sindical cuando éste es auténtico y representativo. No pudiendo la contraparte negarse a negociar con una organización sindical que lo sea.

2. **PRINCIPIO DE AUTENTICIDAD SINDICAL.** Reconocimiento para que puedan cumplir a cabalidad con sus objetivos de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.
3. **PRINCIPIOS DE LIBERTAD Y VOLUNTARIEDAD.** Negociación debe ser llevada a la práctica por los sujetos colectivos sin imposición por parte del Estado.
4. **PRINCIPIO DE ESTABLECIMIENTO DE NIVELES DE NEGOCIACIÓN.** Negociación debe desarrollarse de manera coordinada en cualquier nivel (Empresa, Actividad, Industria, Región). (Social, 2014)

La negociación colectiva persigue dos objetivos:

- A. Determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente.
- B. Hacer posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados. La negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complemente a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional. (Social, 2014)

En cuanto a la normativa que lo regula resulta pertinente hacer referencia a las siguientes normativas que dan sustento al ejercicio propio del derecho sindical:

Tabla 1. Normativa Derecho a la Sindicación y Negociación Colectiva

NORMA	CARACTERISTICA	
CONSTITUCIÓN DE LA OIT – PREAMBULO - 1919	“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a (...) <u>el principio de libertad sindical</u> ,”	
LA CARTA DE NACIONES UNIDAS (1945).	Se refiere a los derechos humanos en general y la protección de las libertades fundamentales, entre ellas la libertad de asociación .	
EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC)	que en sus artículos 6, 8 y 9 retoma los derechos humanos. Se refiere al derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos (1966).	
LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	Consagra el derecho a la libre elección del trabajo, protección al desempleo, el descanso remunerado, las vacaciones y el derecho de asociación y la fundación de sindicatos (1948).	
EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS	(Artículo 22). Se refiere al derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos (1966) .	
LA DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE	Artículo XVII: “Toda persona tiene derecho a asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o cualquier otro orden” (1948).	

LA DECLARACIÓN DE FILADELFIA (1944).	Redefinió los objetivos y fines de la OIT, allí se hace un especial énfasis el derecho de los seres humanos a procurarse un bienestar laboral, entre otras maneras de alcanzarlo a través de la negociación colectiva	
LA DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE Artículo XVII	Toda persona tiene derecho a asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o cualquier otro orden" (1948).	
EL PROTOCOLO DE BUENOS AIRES	Reforma carta de OEA en el artículo 43, literal C: "Los empleadores y trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen del derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus interese, incluyendo el derecho de negociación colectiva y de huelga por parte de los trabajadores , el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de sus libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva. (1967).	
LA CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (Pacto de San José) derechos humanos de carácter civil y político, (Artículo 16):	1. Todas las personas tienen el derecho de asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales , sociales, culturales, deportivos o de cualquier índole.	
"EL PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y	Siendo el principal instrumento contentivo de las NIT en el sistema interamericano, en su artículo 8 trata de los derechos sindicales. "Los estados-partes garantizaran:	

CULTURALES (Protocolo de San Salvador)	“a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. b. El derecho a la huelga.”	

Fuente: Tabla elaborada por el autor

Tabla 2. Convenios de la O.I.T

La OIT considera que son la base para el desarrollo de las sociedades democráticas.

Convenio 87	Libertad de Asociación – Libertad sindical	
Convenio 98.	Negociación Colectiva	
Convenio 29–105.	Eliminación de todo trabajo forzoso.	
Convenio 138–182	Abolición Trabajo Infantil.	
Convenio 100–111	Eliminar discriminación en empleo.	
La Libertad de Asociación Sindical, Negociación Colectiva Convenio 98/49. Artículo 4.	Adoptar medidas para estimular y fomentar entre empleadores y las organizaciones de trabajadores, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, para reglamentar condiciones de empleo, por medio de contratos colectivos.	
El Convenio 151 (1978) Artículos 7 y 8.	Relaciones de trabajo en la administración pública.	Artículo 7. <u>Procedimientos de negociación</u> entre autoridades públicas y organizaciones de empleados públicos acerca de condiciones de empleo, o de <u>cualquier método</u> que permita a representantes de empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones. Artículo 8. Solución de conflictos, por medio de la negociación o procedimientos independientes e imparciales, (mediación, la conciliación y el arbitraje).

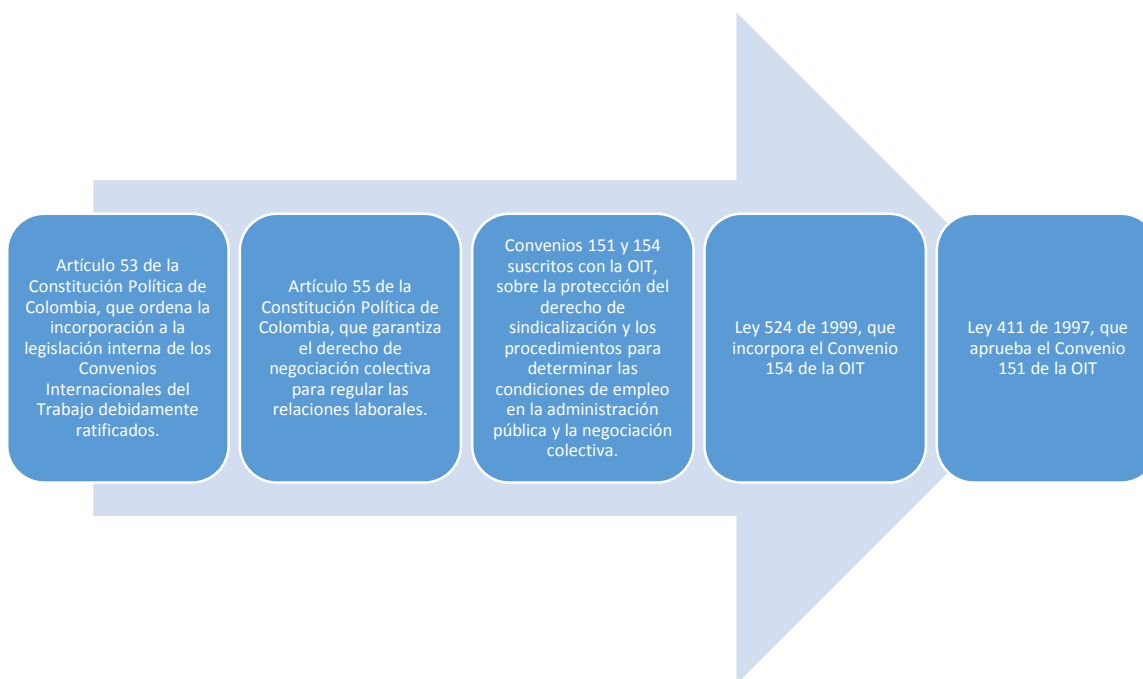
El Convenio 154/81	Titularidad del derecho de negociación colectiva. Artículo 2. Negociación colectiva comprende todas las negociaciones entre empleadores y trabajadores y sus organizaciones a fin de: a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo, b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores. c) Regular las relaciones entre organizaciones de empleadores y de trabajadores.	
La Recomendación 91/51	Contratos Colectivos, Se ocupa de la definición, efectos, extensión, interpretación y control de los convenios colectivos, así como del procedimiento.	
La Recomendación 92/51.,	Conciliación y el arbitraje voluntarios, Apoya la negociación colectiva a través de los medios extrajudiciales de solución de conflictos	
La Recomendación 163	Complementaria del convenio 154, desarrolla las medidas necesarias para fomentar la negociación colectiva.	

CAPITULO 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA Y ARGENTINA

2.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA

En la legislación colombiana se encuentran diferentes normas que permiten el desarrollo de la actividad sindical y por ende del derecho a la negociación colectiva, entre ellas se destacan las siguientes:

Gráfica 1. Normativa básica colombiana en torno a la Negociación Colectiva



Fuente: Gráfica elaborada por el autor.

En la legislación nacional encontramos el código sustantivo del trabajo, que rige las relaciones laborales regula la negociación colectiva en los artículos 429 a 484, los fundamentos legales de la contratación colectiva están incluidos en los Convenios 98, 151 y 154 y en las Recomendaciones 91, 94, 113, 151, 159 y 163 de la OIT.

Con la Constitución Política adoptada por los colombianos en 1991, los Convenios Internacionales del Trabajo entraron a formar parte de la legislación interna, como se estableció expresamente en el artículo 53 que señala: “Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”. Así que, más allá de lo que el Código Sustantivo contiene sobre el derecho colectivo en sus artículos 429 a 484, los fundamentos legales de la contratación colectiva están incluidos en los Convenios 98, 151 y 154 y en las Recomendaciones 91, 94, 113, 151, 159 y 163 de la OIT. (FERNANDEZ, s.f.)

La expresión “negociación colectiva” de que tratan el Convenio 154 y el artículo 55 de la Constitución, no se reduce a pliegos de peticiones o convenciones colectivas, sino

que abarca todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. Puede afirmarse entonces, que la negociación colectiva es el género y la convención colectiva y el pliego de peticiones son la especie y como especie, pueden ser objeto de algunas restricciones. (sentencia 063del 2008, 2008)

La legislación laboral colombiana reconoce tres clases de Convenios Colectivos de Trabajo:

- 1) la Convención Colectiva, que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia;
- 2) los Pactos colectivos de trabajo, que se celebran entre empleadores y trabajadores no sindicalizados;
- 3) el Contrato Sindical, que es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de los afiliados (artículos 467, 481 y 482 del CS del T.). (FERNANDEZ, s.f.)

2.1.1. Negociación colectiva en el sector público

ARTICULO 414. DERECHO DE ASOCIACION. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

2.1.2 Los sindicatos de empleados públicos tienen las siguientes funciones:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.
2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.
3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.
4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.
5. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.
7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.
8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.
9. Adicionado por el art. 58, Ley 50 de 1990. Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración. (Codigo Sustantivo del Trabajo)

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 415. ATENCION POR PARTE DE LAS AUTORIDADES. Las funciones señaladas en los apartes 3o y 4o del artículo anterior implican para las autoridades, y especialmente para los superiores jerárquicos de los asociados, la obligación

correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato y de procurar la adecuada solución a sus solicitudes.

ARTICULO 416. LIMITACION DE LAS FUNCIONES. Reglamentado por el Decreto Nacional 535 de 2009. EXEQUIBLE Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, (aun cuando no puedan declarar o hacer huelga). (Codigo Sustantivo del Trabajo)

- Sentencia C-1234 de 2005 expedida por la Corte Constitucional, sobre aspectos relacionados con la negociación colectiva de los empleados públicos.
- Decreto 1092 de 2012, por el cual se reglamentan los artículos 7 y 8 del Convenio 151 suscrito con la OIT e incorporado a la legislación colombiana mediante la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

DECRETO 160 DE 2014

(Febrero 05)

Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Que el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- fue aprobado por la Ley 411 de 1997 en cuyo artículo 7 prevé la necesidad de que se adopten "medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos".

Que por su parte, el artículo 8 de la misma norma dispone que en la solución de las controversias relacionadas con las condiciones del empleo "se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje".

Que en la aplicación del Decreto 1092 de 2012, mediante el cual se reglamentaron las citadas disposiciones, se encontró que se requiere hacer precisiones en el procedimiento para adelantar la negociación, en especial en lo relacionado con las instancias competentes para discutir los pliegos de peticiones, la elección de los representantes de los sindicatos en las mesas de negociación y en los mecanismos de solución de controversias, lo que genera la necesidad de modificar la citada disposición.

Artículo 1°. Objeto. regular el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo, entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Artículo 2°. Campo de aplicación. El presente decreto se aplicará a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de:

a). Los empleados públicos que desempeñen empleos de alto nivel político, jerárquico o directivo, cuyas funciones comporten atribuciones de gobierno, representación, autoridad o de conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas;

b). Los trabajadores oficiales;

C.). Los servidores de elección popular o los directivos elegidos por el Congreso o corporaciones territoriales,

d). El personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

Artículo 3°. Reglas de aplicación del presente decreto. Son reglas de aplicación de este decreto, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macro económica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

Artículo 4°. Definiciones. Para los efectos de la aplicación del presente decreto se entenderá como:

1. **Empleado público.** Persona con vínculo laboral legal y reglamentario a la que se le aplica este decreto;
2. **Condiciones de empleo:** Son los aspectos propios de la relación laboral de los empleados públicos;
3. **Autoridades públicas competentes:** Son las investidas por la Constitución Política y la ley de atribuciones en materia de fijación de condiciones de empleo;
4. **Organizaciones sindicales de empleados públicos:** Son las representativas de los empleados públicos;
5. **Negociación:** Es el proceso de negociación entre los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de una parte y, de otra, la entidad empleadora y la autoridad competente, para fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones de esta naturaleza entre la administración pública y sus organizaciones sindicales, susceptibles de negociación y concertación de conformidad con lo señalado en el presente decreto.

Artículo 5°. Materias de negociación. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

Parágrafo 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos;
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;
3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos;
4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas;
5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

Parágrafo 2. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales; Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno Nacional. En materia

prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

Artículo 6°. Partes en la negociación. Pueden ser partes en la negociación:

1. Una o varias entidades y autoridades públicas competentes, según la distribución constitucional y legal
2. Una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos.

Artículo 7°. Ámbito de la negociación. Constituyen ámbitos de la negociación:

1. El general o de contenido común, con efectos para todos los empleados públicos o para parte de ellos, por región, departamento, distrito o municipio.
2. El singular o de contenido particular por entidad o por distrito, departamento o municipio.

Parágrafo. En el ámbito general o de contenido común, la negociación se realizará con representantes de las Confederaciones y federaciones sindicales de empleados públicos y los representantes de los Ministerios del Trabajo y de Hacienda y Crédito Público, de Planeación Nacional y del Departamento Administrativo de la Función Pública y por las demás autoridades competentes en las materias objeto de negociación. En el ámbito singular o de contenido particular, la participación de las anteriores instancias será facultativa.

Artículo 8°. Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical a la negociación. Para la comparecencia sindical a la negociación se deben cumplir las siguientes condiciones y requisitos:

1. Dentro de la autonomía sindical, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, éstas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras.
2. Los negociadores deben ser elegidos en Asamblea Estatutaria.
3. El pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea y presentarse dentro de los dos meses siguientes a la realización de la misma.
4. El escrito sindical por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades públicas competentes, deberá ir con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados.

Artículo 9°. Grado de representatividad sindical y conformación de la comisión negociadora. El grado de representatividad sindical y la conformación de la comisión negociadora, se efectuará, así:

1. En caso de que concurran a la negociación varias organizaciones sindicales de empleados públicos, éstas en ejercicio de su autonomía sindical determinarán el número de integrantes de la comisión negociadora y su distribución entre los distintos sindicatos. En el evento en que no haya acuerdo para la distribución de los representantes ante la mesa de negociación, ésta debe ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago de su cuota sindical depositada en banco, conforme a los artículos 393 y 396 del Código Sustantivo del Trabajo y según certificación del tesorero y secretario.
2. El número de integrantes de la comisión negociadora sindical debe ser razonablemente proporcional al ámbito de la negociación.

Artículo 10°. Reglas de la negociación. Las partes adelantarán la negociación bajo las siguientes reglas:

1. Iniciar y adelantar la negociación en los términos del presente decreto.
2. Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores, aplicando el principio de la razonable proporcionalidad, según el ámbito de la negociación y el número de afiliados.
3. Designar los negociadores, quienes se presumen investidos de la representatividad suficiente para negociar y acordar sin perjuicio del marco de las competencias atribuidas en la Constitución y la ley.
4. Concurrir a las reuniones de negociación buscando alternativas para la solución del pliego.
5. Suministrar la información necesaria sobre los asuntos objeto de negociación, salvo reserva legal.
6. Otorgar a los negociadores principales o en ausencia de éstos a los suplentes, las garantías necesarias para la negociación.
7. Respetar y permitir el ejercicio del derecho de asesoría y de participación en el proceso de negociación.

Artículo 11°. Términos y etapas de la negociación. La negociación del pliego se desarrollará bajo los siguientes términos y etapas:

1. Los pliegos se deberán presentar dentro del primer bimestre del año.	2. a la entidad pública con copia al ministerio de protección social, informando los negociadores, el sitio y hora para iniciar la negociación.	3. La negociación se instalará formalmente e iniciarán los términos para la misma, dentro de siguientes a la designación de los negociadores.
4. Periodo inicial 20 días hábiles prorrogable de mutuo acuerdo por 20 mas	5 Si no hubiese acuerdo o fuera parcial, as partes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán convenir en acudir a un mediador designado por ellas.	6 El Ministerio del Trabajo reglamentará la designación del mediador cuando no haya acuerdo sobre su nombre.
7 El mediador, dentro (sic) los cinco (5) días hábiles se reunirá con las partes, escuchará sus puntos de vista y posibles soluciones, Coordinará nueva audiencia para dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en la que el mediador les propondrá en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal.	8. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, las partes podrán no acoger o acoger integral o parcialmente las fórmulas de mediación para convenir el acuerdo colectivo.	9. Si persistieren diferencias, deberá realizarse audiencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con participación del mediador y de las partes, en la que la fórmula o fórmulas de insistencia por el mediador, orientarán a las partes para ser utilizadas por ellas en la solución y acuerdo colectivo, respetando la competencia constitucional y legal de las entidades y autoridades públicas.

10. Cumplidos los términos anteriormente señalados para la etapa de la negociación y para adelantar la mediación, se dará cierre a la misma y se levantarán las actas respectivas.

Artículo 12°. Actas. Durante el procedimiento de negociación deberá suscribirse las siguientes actas:

1 El acta de instalación de iniciación de la negociación	2. El acta o actas en las que se consignen los acuerdos parciales y su forma de cumplimiento.	3. El acta de finalización de la primera etapa, sin prorroga o con prorroga,
4. Las actas en las que se acuerda acudir a la mediación y de designación del mediador, o de acudir al Ministerio del Trabajo.	5. El acta o actas de la audiencia o audiencias de mediación.	

Artículo 13. Acuerdo colectivo. El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente:

1. Lugar y fecha.
2. Las partes y sus representantes.
3. El texto de lo acordado.
4. El ámbito de su aplicación, según lo previsto en el artículo 7 del presente decreto.
5. El período de vigencia.

6. La forma, medios y tiempos para su implementación, y
7. La integración y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.

Parágrafo. Una vez suscrito el acuerdo colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración.

Una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo.

Artículo 14. *Cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.* La autoridad pública competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en ésta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales.

Parágrafo. Para la suscripción del acuerdo colectivo de aplicación nacional, de manera obligatoria, los representantes del Gobierno en la mesa de negociación deberán consultar y obtener la autorización previa del Gobierno Nacional.

Artículo 15. *Garantías durante la negociación.* Los empleados públicos a quienes se les aplica el presente decreto durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical y permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Artículo.16. *Capacitación.* incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

Artículo 17. *Vigencia y Derogatoria.* deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial, el Decreto 1092 de 2012

2.1.6 CUADRO COMPARATIVO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PUBLICOS

	TRABAJADORES PARTICULARES Y OFICIALES	EMPLEADOS PUBLICOS
DEFINICION	Trabajadores que prestan sus servicios a particulares y trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas y Empresas Industriales y Comerciales del Estado	Trabajadores que presten sus servicios al Estado (Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos)

VINCULACION	Contractual, se hace mediante contrato de trabajo	Legal y reglamentario que se materializa en un acto administrativo de nombramiento y su posterior posesión. Esta determinado previamente en la Ley.
NEGOCIACION COLECTIVA	Se origina con la presentación del pliego de peticiones	Inicia con la presentación del pliego de solicitudes el cual se debe presentar dentro del primer bimestre del año.
DESARROLLO NEGOCIACION COLECTIVA	1. Arreglo directo: Tiene una duración de 20 días calendario prorrogable de común acuerdo hasta por otros 20 días calendario (art. 434 CST). 2. La huelga y el Tribunal de Arbitramento: Si no hay acuerdo en la etapa de arreglo directo, se deja constancia de esto en un acta suscrita por las partes de la cual se entrega copia al día siguiente al Ministerio del Trabajo (art. 436 CST), caso en el cual los trabajadores pueden optar por declarar la huelga o someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación del arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores (Sindicato minoritario) o por la asamblea General de los trabajadores afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de los trabajadores de la empresa. En esta misma reunión se elige el comité de huelga encargado de representar los trabajadores. Huelga: Se efectúa 2 días después de su declaración y no más de 10 días hábiles después, tiempo en el cual se podrá continuar con la negociación o por mayoría o por asamblea general decidir si someten el diferendo a un Tribunal de Arbitramento. (art. 445 – 447 CST) Tribunal de Arbitramento: Se compone de 3 miembros designados, uno por parte de la empresa, uno por parte del sindicato o sindicatos y uno de común acuerdo nombrado por los dos	1. La entidad y autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al último día del primer bimestre, con copia al Ministerio del Trabajo, informará por escrito los nombres de sus negociadores y asesores, y el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación. La negociación se instalará formalmente e iniciarán los términos para la misma, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores. La negociación se desarrollará durante un período inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables, de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles. Si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga no hubiere acuerdo o este solo fuere parcial, las partes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán convenir en acudir a un mediador designado por ellas. El Ministerio del Trabajo reglamentará la designación del mediador cuando no haya acuerdo sobre su nombre. Cuando no haya acuerdo en el nombre del mediador las partes podrán solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo para efectos de actuar como mediador. El mediador, dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a su designación, se reunirá con las partes, escuchará sus

	árbitros anteriores. Si no logran ponerse de acuerdo los 2 árbitros en el nombramiento del tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión dicho árbitro será designado por el Ministerio de la Protección Social de la lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (art. 453 CST). Los árbitros deben proferir su fallo dentro del término de 10 días, contados desde la integración del tribunal, aunque las partes pueden ampliar este plazo (art. 459 CST). El fallo o laudo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva y su vigencia no puede exceder los 2 años (art. 461 CST). Este tribunal solo puede decidir sobre los puntos sobre los cuales no haya habido acuerdo entre las partes en la etapa de arreglo directo y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes.	puntos de vista y posibles soluciones, y coordinará nueva audiencia para dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en la que el mediador les propondrá en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, las partes podrán no acoger o acoger integral o parcialmente las fórmulas de mediación para convenir el acuerdo colectivo. Si persistieren diferencias, deberá realizarse audiencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con participación del mediador y de las partes, en la que la fórmula o fórmulas de insistencia por el mediador, orientarán a las partes para ser utilizadas por ellas en la solución y acuerdo colectivo, respetando la competencia constitucional y legal de las entidades y autoridades públicas. Cumplidos los términos anteriormente señalados para la etapa de la negociación y para adelantar la mediación, se dará cierre a la misma y se levantarán las actas respectivas. Los empleados públicos no
RESULTADO NEGOCIACION COLECTIVA	Contrato o Convención colectiva de trabajo, tiene carácter vinculante dado que todo lo que se acuerde en la convención se incorpora al contrato individual de trabajo.	Acuerdo colectivo, el cual debe ser implementado por la autoridad constitucional para obtener su eficacia jurídica.

(Lina Noreña, 2015)

2.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARGENTINA

El derecho al trabajo está reconocido y garantizado en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En la Constitución de la Nación Argentina está contemplado en los artículos 14, 14 bis y 75 inciso 19.

2.2.1. Concepto en Argentina

La negociación colectiva es una herramienta que permite a los trabajadores establecer mejores condiciones de trabajo, que las que podría obtener en una negociación individual con el empleador, pues logra contrarrestar la desigualdad de poder que presenta un trabajador frente a su empleador. La misma se ha constituido como un derecho de los trabajadores producto de la presión ejercida en cada lugar de trabajo y de la lucha generalizada motivada por la reivindicación de los derechos de los trabajadores. En este sentido es que, podemos decir, la negociación colectiva es una expresión más de la conflictiva relación capital-trabajo (conflictos o. d., 2012)

La Constitución de la Nacional de Argentina (art.14bis) garantiza a los gremios el DERECHO a concertar convenios colectivos de trabajo.- APLICACIÓN (Art.5): Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelva su HOMOLOGACION o REGISTRO. HOMOLOGACIÓN: “Es el acto administrativo complejo en virtud del cual el Ministerio de Trabajo de la Nación aprueba un convenio colectivo una vez superados los controles de legalidad y oportunidad, confiriéndole la virtualidad, una vez publicado”.- El Ministerio de Trabajo ejerce un control de legalidad, donde se controla que el C.C.T. no tenga normas contradictorias con normas de jerarquía superior LCT, C.N., TRATADO INTERNACIONAL etc. (REGIONALES, 2011)

La Negociación colectiva en Argentina solo puede llevarse a cabo por:

- a) LOS TRABAJADORES Una asociación sindical de trabajadores con personería gremial (art.1 ley 14250)
- b) LA PATRONAL Un empleador, un grupo de empleadores o una asociación profesional de empleadores (art.1 ley 14250)

Los convenios colectivos tienen ámbito de aplicación PERSONAL (arte, oficio, profesión, actividad), TEMPORAL (por el tiempo pactado, pero con la vigencia del

principio de ultractividad) y TERRITORIAL (el lugar de aplicación).- (REGIONALES, 2011)

2.2.2 Marco Normativo en Argentina:

Constitución de la nación de Argentina Artículo 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 y 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.”

Ley 23551 De los tipos de asociaciones sindicales

Artículo 10. — Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:

- a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
- b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;
- c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

Artículo 11. — Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

- a) Sindicatos o uniones;
- b) Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado;
- c) Confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.

De las derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales

Artículo 23. — La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;
- c) Promover:
 - 1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales.
 - 2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.
 - 3º La educación general y la formación profesional de los trabajadores;
- d) Imponer cotizaciones a sus afiliados;
- e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa

Artículo 31. — Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

- a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;
- b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;
- d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;
- e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;
- f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo. (ley 23551, 1988)

DECRETO N° 757/2001 - Establece que las entidades sindicales que gocen de simple inscripción, tienen el derecho de defender y representar ante el Estado y los empleadores, los intereses individuales de sus afiliados, en idénticos términos que las disposiciones contenidas en el artículo 22 del Decreto N° 467/88

2.2.3 TABLA DE NEGOCIACION COLECTIVA EN ARGENTINA

NORMA	CARACTERISTICA DE LA NORMA
LEY 14.786 Sancionada: diciembre 22 de 1958. Promulgada: enero 2 de 1959.	ARTICULO 1º — Los conflictos de intereses cuyo conocimiento sea de la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se substanciarán conforme a las disposiciones de la presente ley. ARTICULO 2º — Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. El ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto. ARTICULO 3º — La autoridad de aplicación estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria, y a tal fin estará autorizada para realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventile. ARTICULO 4º — Si la fórmula conciliatoria propuesta o las que pudieren sugerirse en su reemplazo no fuere admitida el mediador invitará a las partes a someter la cuestión al arbitraje. No admitido el ofrecimiento, se dará a publicidad un informe que contendrá la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, la fórmula de conciliación propuesta, y la parte que la propuso, la aceptó o rechazó. ARTICULO 5º — Aceptado el ofrecimiento suscribirán un compromiso que indicará: a) El nombre del árbitro; b) Los puntos en discusión; c) Si las partes ofrecerán o no pruebas y en su caso término de producción de las mismas; d) Plazo en el cual deberá expedirse el árbitro. El árbitro tendrá amplias facultades para efectuar las investigaciones que fueren necesarias para la mejor dilucidación de la cuestión planteada.

	ARTICULO 6° — La sentencia arbitral será dictada en el término de 10 días hábiles prorrogables si se dispusieran medidas para mejor proveer y tendrá un plazo mínimo de vigencia de 6 meses. Contra ella no se admitirá otro recurso que el de nulidad, que deberá interponerse conforme a lo prescripto en el artículo 126, "in fine" del Decreto 32.347/44 (Ley 12.948), fundado en haberse laudado en cuestiones no comprendidas o fuera del término convenido. ARTICULO 7° — El laudo tendrá los mismos efectos que las convenciones colectivas a que se refiere la ley 14.250. En lo que respecta a su vigencia será de aplicación lo dispuesto por el artículo 17, "in fine" de la citada ley. ARTICULO 8° — Antes de que se someta un diferendo a la instancia de conciliación y mientras no se cumplen los términos que fija el artículo 11, las partes no podrán adoptar medidas de acción directa. Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. La autoridad de aplicación podrá intimar previa audiencia de partes se disponga el cese inmediato de la medida adoptada. ARTICULO 9° — En el supuesto de que la medida adoptada por el empleador consistiera en el cierre del establecimiento, en la suspensión o rescisión de uno o más contratos de trabajo, o en cambios en las condiciones de trabajo, el incumplimiento de la intimación prevista en el artículo anterior dará a los trabajadores, en su caso, el derecho a percibir la remuneración que les habría correspondido si la medida no se hubiere adoptado. Ello sin perjuicio de hacer pasible al empleador de una multa de mil a diez mil pesos por cada trabajador afectado. La huelga o la disminución voluntaria y premeditada de la producción por debajo de los límites normales, traerá aparejado para los trabajadores la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo si no cesaren después de la intimación de la autoridad de aplicación. ARTICULO 10. — La autoridad de aplicación estará facultada para disponer, al tomar conocimiento del diferendo, que el estado de cosas se retrotraiga al existente con anterioridad al acto o hecho que
--	--

	hubiere determinado el conflicto. Esta disposición tendrá vigencia durante el término a que se refiere el artículo 11 de la presente ley. ARTICULO 11. — Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de quince días. Este término podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo. Vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito un compromiso arbitral podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes. ARTICULO 12. — Las disposiciones de la presente ley, en lo referente a la gestión conciliatoria, podrán aplicarse también en los casos de conflictos colectivos de derecho, como instancia previa voluntaria a la intervención que le compete a las comisiones paritarias a que se refiere el artículo 14 de la Ley 14.250. El sometimiento al procedimiento indicado no impide la intervención ulterior de los organismos mencionados. ARTICULO 13. — La concurrencia ante la autoridad de aplicación será obligatoria y la incomparencia injustificada será sancionada de conformidad con lo previsto por el Decreto 21.877/44 (Ley 12.921). ARTICULO 14. — La presente ley no es de aplicación a los diferendos suscitados en las actividades reguladas por las leyes 12.713 y 13.020, ni afecta el derecho de las partes a acordar procedimientos distintos de conciliación y arbitraje ARTICULO 15. — Comuníquese al Poder Ejecutivo. Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a 22 de diciembre de 1958. (ley 14786, 1958)
DECRETO.....272/06 Buenos Aires, 10 de marzo de 2006 B.O.: 13/3/06 Régimen laboral. Conflictos colectivos de trabajo. Interrupción total o parcial de servicios esenciales. Ley 25.877. Facultades de la Comisión de Garantías. Reglamentación.	Art. 1 – Los conflictos colectivos que dieran lugar a la interrupción total o parcial de servicios esenciales o calificados como tales en los términos del art. 24 de la Ley 25.877 quedan sujetos a la presente reglamentación. Art. 2 – La Comisión prevista en el tercer párrafo del art. 24 de la Ley 25.877 se denominará Comisión de Garantías y estará facultada para: a) Calificar excepcionalmente como servicio esencial a una actividad no enumerada en el segundo párrafo del art. 24 de

	la Ley 25.877, de conformidad con lo establecido en los incs. a) y b) del tercer párrafo del citado artículo. b) Asesorar a la autoridad de aplicación para la fijación de los servicios mínimos necesarios, cuando las partes no lo hubieren así acordado o cuando los acuerdos fueren insuficientes, para compatibilizar el ejercicio del derecho de huelga con los demás derechos reconocidos en la Constitución Nacional, conforme al procedimiento que se establece en el presente. c) Pronunciarse, a solicitud de la autoridad de aplicación, sobre cuestiones vinculadas con el ejercicio de las medidas de acción directa. d) Expedirse, a solicitud de la autoridad de aplicación, cuando de común acuerdo las partes involucradas en una medida de acción directa requieran su opinión. e) Consultar y requerir informes a los entes reguladores de los servicios involucrados, a las asociaciones cuyo objeto sea la protección del interés de los usuarios y a personas o instituciones nacionales y extranjeras, expertas en las disciplinas involucradas, siempre que se garantice la imparcialidad de las mismas. La Comisión podrá ser convocada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de oficio o a pedido de las partes intervinientes en el conflicto colectivo. Art. 3 – La Comisión de Garantías estará integrada por cinco miembros. La elección de los integrantes deberá recaer en personas de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o del derecho constitucional y destacada trayectoria. Art. 4 – Los integrantes de la Comisión se desempeñarán “ad honorem” y deberán cumplir con el requisito de independencia. No podrán integrarla los legisladores nacionales, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quienes ocupen otros cargos públicos electivos y aquellas personas que ejerzan cargos de dirección o conducción en partidos políticos, en asociaciones sindicales o en organizaciones de empleadores. Art. 5 – Los integrantes de la Comisión serán designados por el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, de la Federación Argentina de Colegios de Abogados y del Consejo Interuniversitario Nacional (C.I.N.). A estos fines, cada una de dichas organizaciones nominará tres candidatos. El Poder Ejecutivo Nacional designará a un integrante titular y un alterno de cada una de las ternas de candidatos propuestos; el restante miembro titular y su alterno serán
--	---

	designados en forma directa por el Poder Ejecutivo Nacional. Todos los integrantes de la Comisión deberán cumplir los requisitos establecidos en los arts. 3 y 4 del presente decreto y durarán en sus cargos tres años, pudiendo ser reelectos por una sola vez. Art. 6 – La Comisión de Garantías dictará su reglamento de funcionamiento y elegirá a su presidente entre sus integrantes. Art. 7 – Cumplida la obligación impuesta a las partes del conflicto, por el art. 2 de la Ley 14.786 y vencido el plazo de quince días previsto en el art. 11 de la misma norma, la parte que se propusiere ejercer medidas de acción directa que involucren a los servicios referidos en el art. 1 del presente deberá preavisarlo a la otra parte y a la autoridad de aplicación en forma fehaciente y con cinco días de anticipación a la fecha en que se realizará la medida. Art. 8 – Dentro del día inmediato siguiente a aquél en que se efectuó el preaviso establecido en el artículo anterior, las partes acordarán ante la autoridad de aplicación sobre los servicios mínimos que se mantendrán durante el conflicto, las modalidades de su ejecución y el personal que se asignará a la prestación de los mismos. Art. 9 – Cuando las prestaciones mínimas del servicio se hubieren establecido mediante convenio colectivo u otro tipo de acuerdos, las partes deberán dentro del plazo fijado en el artículo precedente, comunicar por escrito a la autoridad de aplicación las modalidades de ejecución de aquéllas, señalando concreta y detalladamente la forma en que se ejecutarán las prestaciones, incluyendo la designación del personal involucrado, pautas horarias, asignación de funciones y equipos. Art. 10 – Si las partes no cumplieran con las obligaciones previstas en los arts. 7, 8 y 9 del presente decreto, dentro de los plazos establecidos para ello, o si los servicios mínimos acordados por las mismas fueren insuficientes, la autoridad de aplicación, en consulta con la Comisión de Garantías, fijará los servicios mínimos indispensables para asegurar la prestación del servicio, cantidad de trabajadores que se asignará a su ejecución, pautas horarias, asignación de funciones y equipos, procurando resguardar tanto el derecho de huelga como los derechos de los usuarios afectados. La decisión será notificada a las partes involucradas y, en caso de incumplimiento, se procederá de acuerdo a lo previsto en el art. 14 de la presente reglamentación. Art. 11 – Cuando la actividad de que se trate no se encuentre comprendida dentro del párrafo segundo del art. 24 de la Ley 25.877, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,
--	---

	de oficio o a pedido de las partes involucradas en el conflicto, convocará a la Comisión de Garantías, para que proceda a evaluar si se dan los supuestos de los incs. a) o b) del art. 24 de la Ley 25.877 y en su caso, califique excepcionalmente como esencial tal servicio. Art. 12 – La empresa u organismo prestador del servicio considerado esencial garantizará la ejecución de los servicios mínimos y deberá poner en conocimiento de los usuarios, por medios de difusión masiva, las modalidades que revestirá la prestación durante el conflicto, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, antes del inicio de las medidas de acción directa, detallando el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, la forma de distribución de los servicios mínimos garantizados y la reactivación de las prestaciones. Asimismo deberá arbitrar los medios tendientes a la normalización de la actividad una vez finalizada la ejecución de dichas medidas. Art. 13 – Si la medida de acción directa consistiere en paro nacional de actividades o cualquier otra ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representatividad sectorial múltiple, se aplicarán las disposiciones establecidas en la presente reglamentación en lo que corresponda. Art. 14 – La inobservancia por alguna de las partes de los procedimientos conciliatorios establecidos en la legislación vigente y las previsiones de la presente reglamentación, o el incumplimiento de las resoluciones dictadas por la autoridad de aplicación o de los pronunciamientos emitidos por la Comisión de Garantías en ejercicio de sus facultades, dará lugar a la aplicación de las sanciones establecidas por las Leyes 14.786, 23.551 y 25.212, sus modificatorias y sus normas reglamentarias y complementarias, según corresponda. La falta de cumplimiento del deber de trabajar por las personas obligadas a la ejecución de los servicios mínimos, dará lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que les resultaren aplicables. Art. 15 – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, dictará las normas complementarias y aclaratorias que fueran necesarias para la implementación de la presente reglamentación, conforme los principios emergentes del art. 24 de la Ley 25.877.
Algunos de los avances significativos	

• Convenio núm. 98 de la OIT	sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949, ratificado el 24 de setiembre de 1956
• Convenio núm. 87 de la OIT	sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948, ratificado el 18 de enero de 1960
• Convenio núm. 154 de la OIT	sobre la Negociación Colectiva del 3 de junio de 1981, ratificado por Ley N° 23.544 del 22 de diciembre de 1987
• Creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales, 1987	
• Decreto N° 1.598/88	de creación de la Comisión Participativa de Política Salarial y Condiciones de Empleo
• Ley N° 23.929 de 1991	que establece el marco de la negociación colectiva para el personal docente En esta ocasión.
• Antecedentes en el régimen del personal del ex Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, sancionado el 27 de mayo de 1991 y,	en el del personal Profesional de la Salud, según Decreto N° 277
• Ley N° 24.185 de 1992, y su Decreto reglamentario N° 447 de marzo de 1993	
• Ley N° 24.447 de 1994,	que establece el marco de negociación del personal de las universidades nacionales
• Ley N° 24.600 de 1995,	que establece el marco de negociación colectiva del personal del Congreso Nacional
• Primer Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional,	instrumentado mediante el Decreto N° 66, de febrero de 1999, y firmado por todos los actores gremiales en abril de 2004
• Inicio de las negociaciones del primer convenio sectorial del personal del ex Sistema Nacional de la Profesión Administrativa,	según Decreto N° 993/1991, en julio de 1999
• 1993. Inicio de negociaciones durante el primer semestre de 1993,	Suspendidas ese mismo año para proceder con la determinación de la representatividad relativa de los dos gremios nacionales involucrados.
• 1998. Resuelto el problema de la representatividad, en 1998	Se reinicia la negociación del primer convenio colectivo de trabajo general, mientras se continuaba con la tramitación en el Congreso para la sanción de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164. En diciembre, se

	cierra la negociación del Primer Convenio Colectivo con la sola firma de la Unión del Personal Civil de la Nación. En esa ocasión, la Asociación Trabajadores del Estado decide no firmar el Convenio para hacerlo luego, en 2004
• 1999. El Congreso Nacional vota, durante el segundo semestre de 1999, la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164.	Ante el período de cambio de Gobierno previsto para diciembre, se suspende la convocatoria para la cobertura de vacantes.
• 2000. Se mantiene, durante 2000, la prohibición de cobertura de cargos vacantes por la Ley de Presupuesto,	lo que se viene reiterando en cada ejercicio fiscal hasta el presente (Negociación colectiva en el sector público, 2013)
LEY 23546 – PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA:	La representación de empleadores y/o de los trabajadores que promueva la negociación, deberá notificar por escrito a la otra, con copia al Ministerio de Trabajo, indicando: o Representación que inviste. O Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida. O Materia a negociar. A partir de allí (15 días) se constituirá la COMISION NEGOCIADORA. - Las partes están obligadas a negociar de "BUENA FE".- Se labrarán actas resumidas. - El acuerdo debe ser HOMOLOGADO por el Ministerio de Trabajo "Es el resultado de una confrontación de intereses opuestos o divergentes entre 2 o más partes antagónicas basadas en la acción o acciones concretas de cada una ellas que tiene por objeto imponer reivindicaciones o conquistas".- Los conflictos son una etapa necesaria en un proceso de negociación. (regionales, 2010) CONFLICTO social: "es la confrontación entre los distintos sectores pujando por la obtención de una conquista o el reconocimiento de un derecho, a través de acciones que generan conmoción social e inclusive daños a distintos sectores". Dentro de los conflictos sociales, debemos situar a los conflictos laborales.- o CONFLICTO LABORAL: "Se produce entre los trabajadores o sus representantes y los empleadores o los entes que los agrupan, generalmente en búsqueda de una conquista o reivindicación o para oponerse a reformas legislativas".- CONFLICTOS LABORALES PUEDEN SER: INDIVIDUALES COLECTIVOS Toda controversia entre 1 trabajador y el empleador en función a reclamos basados en su contrato individual. - No importa si son varios trabajadores, si reclaman por cuestiones particulares estaremos ante un conflicto plurindividual, pero no colectivo.

	- Ej. Despido Indirecto Toda controversia que se dé entre los trabajadores colectivamente considerados como SINDICATO y los empleadores, por causas laborales que afecten en general a toda la actividad.
CLASIFICACIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS	
LA HUELGA	"Es la abstención colectiva y concertada del deber de trabajar promovida por un sindicato con personería y fundada en una causa laboral de naturaleza colectiva".
CONFLICTOS ECONOMICOS REFORMULACION CREACION NORMA PRETENSIONES ECONOMICAS SALARIOS JURIDICOS INTERPRETACION ELEMENTOS:	- La huelga es la abstención del deber de trabajar. Acción colectiva y concertada. Promovida por un Sindicato con personería gremial. Fundada en una causa laboral colectiva (no por causas políticas o por solidaridad etc.) (REGIONALES, 2011) La huelga es por sí un derecho que legitima un daño.- En efecto la medida de fuerza –derecho de los gremios con personería gremial- admite que se produzca a los empleadores un daño, es decir la inactividad que desemboca en la falta de producción. - el derecho de huelga tiene garantía constitucional art.14bis.- los derechos no son ilimitados, sino conforme las leyes que reglamenten su ejercicio (poder de policía- arts.14 y 28 CN)
EFFECTOS NORMALES DE LA HUELGA:	No se devengan salarios. (La jurisprudencia admitió excepciones como ser que la deuda derive de un incumplimiento grave del empleador).- o Se suspende la actividad productiva EL LOCK OUT : CONCEPTO: "Es una medida de fuerza dispuesta por el empleador contra sus trabajadores consistente en el cierre de las puertas de la empresa para impedir que los dependientes ingresen"
CLASES: OFENSIVO o DEFENSIVO.-	(El cierre tiene como fin evitar males mayores, por seguridad de los bienes físicos de la compañía y personas-trabajadores-empleadores-transeúntes etc.)
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS:	"Se denomina así al conjunto de procedimientos y recursos técnicos que tienen por objeto lograr una solución al diferendo existente entre las partes, evitando en lo posible la adopción de medidas de acción directa" (REGIONALES, 2011)

MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Conciliación voluntaria Conciliación obligatoria Arbitraje Cuando se presenta la interrupción total de los servicios esenciales la legislación, regula el conflicto en aras de prestar el servicio básico esencial de acuerdo a lo establecido

2.2.3. Aspectos sobre los cuales es procedente adelantar la Negociación Colectiva en Argentina

El contenido habitual de las actas acuerdo y de los convenios colectivos de trabajo (en los cuáles se negocian tanto cláusulas salariales como no salariales) puede resumirse en los siguientes puntos relacionados con: la jornada de trabajo (disminución de la jornada, jornada máxima, turnos fijos o rotativos, etc. y siempre teniendo en cuenta los topes establecidos en la legislación laboral); los ingresos, promociones y categorías laborales (determinación de los mecanismos de ascenso y promoción, modificación de categorías y sus funciones, etc.); los salarios (estructura y monto de las escalas salariales, premios por preceptismo, puntualidad, etc.); las licencias ordinarias y especiales (plazo de las licencias ordinarias y especiales detalladas en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744); los beneficios sociales (salas maternales, comedores, etc.); la organización del trabajo (tareas al interior de cada establecimiento, conformación de equipos y negociación de cláusulas de polivalencia); la organización de los trabajadores (mejoras vinculadas a las herramientas de las que disponen los delegados –crédito horario, carteleras, etc.–, cantidad de delegados por lugar de trabajo, etc.); las comisiones paritarias (medio de comunicación entre los patrones y los sindicatos para la interpretación de las convenciones colectivas, la intervención en conflictos individuales o pluri individuales, etc.); la ‘paz social’ (compromiso de la asociación sindical y los empleadores a no poner en práctica algún tipo de medida que pueda suscitar un conflicto, siempre y cuando se cumpla con lo pactado en el CCT) y las comisiones de seguridad e higiene (a veces creadas por los convenios para

tratar temas de salud, seguridad e higiene en los lugares de trabajo). (conflictos o. d., 2012)

CAPITULO 3. NORMATIVIDAD COMPARADA SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA Y ARGENTINA

A continuación se realiza un proceso de comparación entre el desarrollo del derecho a la Negociación Colectiva, evidenciando los avances y garantías establecidos entre los dos países que se comparan.

COLOMBIA

NORMA	AVANCES	GARANTIAS	PROCESO DE NEGOCIACIÓN
Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia,	Permite a los trabajadores desarrollar la actividad sindical	La no intervención del Estado. Crea las garantías para el ejercicio de la actividad sindical	No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.
Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia,	la incorporación a la legislación interna de los Convenios Internacionales	Obligatoriedad en su cumplimiento	Da la posibilidad de acceder al derecho internacional como fuente de derecho
Artículo 55 de la Constitución		Que garantiza el derecho de negociación	Que garantiza el derecho de negociación

Política de Colombia,		colectiva para regular las relaciones laborales.	
Convenios 151 y 154 suscritos con la OIT,	Ley 524 de 1999, que incorpora el Convenio 154 de la OIT Ley 411 de 1997, que aprueba el Convenio 151 de la OIT		Sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la negociación colectiva.
429 a 484,	Concede derechos a los trabajadores para el libre ejercicio de asociación y negociación	Poder de asociación y negociación colectiva	Marca las pautas para la negociación colectiva en Colombia
Decreto 160 del 2014	Obliga a realizar acuerdos en la negociación colectiva	Poder de concertación	El estado obligado a negociar con los empleados públicos

ARGENTINA

NORMA	AVANCES	GARANTIAS	PROCESO DE NEGOCIACIÓN
La Constitución de la Nacional de Argentina (art.14bis)	No limita el poder de negociación de los empleados públicos	Garantiza a los gremios el DERECHO a concertar convenios colectivos de trabajo.	Da acceso a los trabajadores para la sindicalización y por ende a la negociación colectiva
Ley 14.786 Sancionada: diciembre 22 de 1958. Promulgada: enero 2 de 1959.	Promueve la actividad sindical	Garantiza la solución al conflicto laboral	Formaliza los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.
Ley 23546 – Procedimiento para adelantar la negociación colectiva		Garantiza los principios de la negociación colectiva	Da las pautas para el desarrollo de la actividad sindical
DECRETO.....272/06 Buenos Aires, 10 de marzo de 2006 B.O.: 13/3/06 Régimen laboral. Conflictos colectivos de trabajo. Interrupción total o	Regula la prestación de los servicios públicos esenciales	La participación en la actividad sindical de los empleados públicos	los empleados públicos puedan acceder a la negociación colectiva

parcial de servicios esenciales.			
-------------------------------------	--	--	--

CONCLUSIONES

1. Pese a que en el país, como en el resto del mundo los convenios colectivos fueron vislumbrados desde el inicio como un importante instrumento por parte de los sindicatos, el desarrollo de la negociación colectiva fue lento y sinuoso. Pero se puede evidenciar el desarrollo de la última década donde el estado ha logrado incorporar al ordenamiento jurídico las herramientas para el desarrollo de la actividad sindical

2. La incorporación de los tratados internacionales en la legislación Argentina se realizaron mucho antes que en Colombia por lo cual el desarrollo en materia de negociación colectiva ha tenido una mayor evolución a tal punto que en el 2006 se reglamentó la prestación de los servicios públicos esenciales para permitir la participación de los Empleados públicos en la actividad sindical, mientras en Colombia el desarrollo se ha realizado jurisprudencialmente

3. En materia de solución de los conflictos laborales, se puede evidenciar un desarrollo mayor en la república de Argentina ya que las negociaciones colectivas por ley, presentan una instancia obligatoria de conciliación, con lo cual se garantiza la culminación de los conflictos laborales

4. Con el decreto 160 del 2014 el gobierno nacional incorpora la figura de la conciliación en las negociaciones realizadas entre los empleados públicos y el Estado, Garantizando que los pliegos de solicitudes tengan mayor acogida por el Estado.

5. Se puede establecer que el derecho de los trabajadores a llevar a cabo la actividad sindical ha tenido un mayor desarrollo en Argentina que en Colombia, toda vez que su legislación ha incorporado los medios necesarios para realizar dicha actividad

6. El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad si se tiene en cuenta, que la organización por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrón.

Por las razones anteriormente expuestas se puede concluir, que el desarrollo de la negociación colectiva en Colombia se está pareciendo a la de la Republica de la Argentina.

BIBLIOGRAFIA

revista internacional del trabajo. (2000 vol 119 No 1). Principios de la OIT sobre la negociacion colectiva. *revista internacional del trabajo*, 39-41.

sentencia C-593 (1993).

Arbelaez, J. V. (2012). *Negociacion Colectiva y Empleados Publicos*. Bogota : Ibañez.

Arbeláez, J. V. (s.f.). *Negociación colectiva y empleados públicos 4 edición*.

Botero, J. E. (1958). *Comentarios al Fuero Sindical* . Bogota .

cartilla guia practica asociacion sindical negociacion. (Diciembre de 2011).

Recuperado el 09 de 2015, de

http://www.sintracolpen.com/docs/cartilla_guia_practica_asociacion_sindical_negociacion.pdf

Cartilla Negociacion Colectiva en el Sector Publico. (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de

[file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Cartilla%20Negociacion%20Colectiva%20en%20el%20Sector%20Publico%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Cartilla%20Negociacion%20Colectiva%20en%20el%20Sector%20Publico%20(3).pdf). (s.f.).

Charry, G. G. (1979). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Bogota: Banco Popular.

Coba, A. G. (1963). *El fuero sindical en Colombia*. Bogota.

Codigo Sustantivo del Trabajo.

conflictos, o. d. (07 de 09 de 2012). *introcicion a la negociacion colectiva*. Obtenido de observatorio de conflictos:

observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/.../una-introducci...

conflictos, o. d. (07 de 09 de 2012). *observatorio de conflictos*. Obtenido de <https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/2012/09/07/una-introduccion-a-la-negociacion-colectiva/>:

<https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/2012/09/07/una-introduccion-a-la-negociacion-colectiva/>

Constitucion Policita de Colombia (1991).

Constitucion Policita de Colombia (1991).

Convenio 154 de la OIT.

Convenio 87 Adoptado en San Francisco California el 9 de Julio de 1948.

Convenio 87 de la OIT.

Convenio 98 de la OIT.

Decreto 1373, Art 10 (1966).

Decreto 1848 (1969).

Decreto 1848 (4 de 11 de 1969).

Decreto 1848 de 1969.

Decreto 2351, artículo 25 (1965).

Díaz, H. A. (2008). *Modulo de Aprendizaje Autodirigido Plan de Formación de la Rama Judicial*. Bogotá.

Duque, E. O. (2013). *Derecho Colectivo del Trabajo*. McGraw Hill.

Durán, A. G. (2013). *El fuero sindical de los servidores públicos*. Bogotá: Editorial Ibáñez.

El fuero Sindical. (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de <http://www.gerencie.com/fuero-sindical.html>. (s.f.).

el servidor publico vs trabajador. (s.f.). Recuperado el 09 de 2015, de Gerencie: <http://www.gerencie.com/servidor-publico-empleado-publico-trabajador>

En sentencia T568 (99).

En sentencia T568/99 .

Enciclopedia libre. (00 de 00 de 2000). *wikipedia*. Obtenido de ENCICLOPEDIA LIBRE: https://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_sindica

FERNÁNDEZ, H. V. (s.f.). *TENDENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA*. Obtenido de TENDENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA: www.sintracolpen.com/docs/Negcol_Colectiva2.doc

Fuero circunstancial empleados publicos. (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de [fuero-circunstancial-empleados-publicos.htm](http://www.gerencie.com/fuero-circunstancial-empleados-publicos.htm)

Fuero Circunstancial Empleados Publicos. (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de

file:///C:/Users/Juanito/Downloads/Fuero%20circunstancial%20empleados%20publicos%20(3).pdf

fuero circunstancial en la negociacion colectiva terminos. (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de http://consultaslaborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=312:fuero-circunstancial-en-la-negociacion-colectiva-terminos&catid=1:laboral&Itemid=86

Guzmán, A. (1963). *El fuero sindical en Colombia*. Bogota: Pontificia Universidad Catolica Javeriana.

Laboral para todos. (s.f.). Recuperado el Septiembre de 2015, de <http://laboralparatodos.com/?p=1146>

ley 14786 (El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina 22 de 12 de 1958).

ley 23551 (EL SENADO Y CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION ARGENTINA 23 de marzo de 1988).

Ley 26 (1976).

Libertad de reunion y de asociacion. (2012 de 05). Recuperado el septiembre de 2015, de <http://derechoyser.blogspot.com.co/2012/05/libertad-de-reunion-y-de-asociacion.html>. (s.f.).

Lina Noreña, D. U. (2015). *desigualdad empleados publicos y empleados oficiales*. Bogotá.

Mier, L. A. (1995). *Competencia del Juez de Trabajo en los procesos de fuero sindical de los empleados publicos* . Bogota.

Ministerio del Trabajo. (s.f.). Recuperado el Septiembre de 2015, de mintrabajo.gov.co

O.I.T. (00 de 00 de 1998). *declaratoria de los principios fundamentales*. Obtenido de www.O.I.T.org/declaration/lang--es: www.ilo.org/declaration/lang--es

Pantoja, L. A. (1990). *el proceso del fuero sindical*. jurídicas wilches.

Pantoja, L. A. (1990). *El Proceso del Fuero Sindical*. Bogota: Librerias Juridicas Wilches.

Parra, A. C. (1981). *El fuero Sindical en Colombia* . Bogota: Editorial Telmis .

regionales, -c. d. (diciembre de 2010). - *Manual de Legislación Laboral.doc*. Obtenido de - Manual de Legislación Laboral.doc:
www.trabajo.gob.ar/downloads/legislacion_ley/ley25877.doc

REGIONALES, C. D. (01 de 11 de 2011). *MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL*. Obtenido de Microsoft Word - Manual de Legislación Laboral.doc: www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/negCol/?id_seccion=61

Ruiz, O. J. (1981). *Cursos de Sindicalismo y Fuero Sindical Teorico Practico*. Bogota: Ediciones Libreria del Profesional.

sentencia 063del 2008, expediente D-6869 (corte Constitucional 30 de enero de 2008).

Sentencia C-792/02..

sentencia T568/99 .

Serrano, D. O. (s.f.). *El fuero sindical*. Bogota: Universidad Externado de Colombia .

Servidor publico, empleado publico, trabajador. (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de <http://www.gerencie.com/servidor-publico-empleado-publico-trabajador>

social, m. d. (2013). *Negociación colectiva en el sector público*. buena aires Argentina: Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013.

Social, O. D. (05 de 03 de 2014). *DIALOGO SOCIAL*. Obtenido de www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm:
www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm

T568 (99).