

Juan Pablo Mugnolo
(DIRECTOR)

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Lucas Caparrós y Martín Golcman
(COORDINADORES)

Agustín Carugo
Lucila Franzosi
Mariela Fernández
Matías Lanchini
Guido Seren Novoa
Julieta Zagari
Mariano Zeballos



EDIAR

ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	45
CAPÍTULO I	
CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	49
1. El derecho colectivo del trabajo	49
1.1. Juridificación de un fenómeno sociológico	49
1.2. Interés colectivo, interés individual e interés pluriindividual	52
1.3. La organización sindical	54
1.4. El conflicto colectivo	56
1.5. La negociación colectiva	57
2. El derecho colectivo del trabajo y el sistema de fuentes	59
CAPÍTULO II	
BREVE HISTORIA DE LAS RELACIONES COLECTIVAS EN LA ARGENTINA	61
1. Algunas aclaraciones preliminares	61
2. Argentina en el siglo XIX, un preludio a la cuestión social en nuestro país	62
3. El tumultuoso inicio de la organización obrera en argentina	63
4. Inicios del siglo XX. Distintas respuestas del Estado, represión y legislación. Evolución del asociacionismo y fractura en las centrales	66

5. El sindicalismo argentino en la posguerra y el primer gobierno radical. La Semana Trágica y la Patagonia Rebelde. El nacimiento de la CGT.....	69
6. De 1930 a 1943: consolidación del sindicato como forma de asociación y órgano de negociación.....	72
7. La relación entre el movimiento obrero y el gobierno militar. De 1943 a 1945.....	74
8. 1945 a 1955. El papel del sindicalismo en el gobierno peronista. El surgimiento del neo-corporativismo estatal.....	76
9. El sindicalismo en la época de la proscripción del peronismo (1955-1973).....	78
10. El regreso de Perón al poder y el nuevo papel de la central obrera.....	82
11. La dictadura militar (1976-1983).....	83
12. El gobierno radical de 1983-1989.....	87
13. El gobierno peronista de los '90, la crisis del 2001 y otras breves consideraciones finales.....	89

CAPÍTULO III

FUENTES DEL DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	93
1. Las fuentes del derecho de las relaciones colectivas de trabajo.....	93
1.1. Concepto y clasificaciones.....	93
1.2. La Constitución Nacional.....	94
1.3. Las normas internacionales relacionadas con el derecho colectivo.....	96
1.4. La ley.....	101
1.5. Las normas estatales de rango infra-legal.....	103
1.6. Las normas emanadas de la autonomía colectiva.....	104

1.7. Otras fuentes.....	106
2. Relaciones entre normas de distinta jerarquía.....	108

CAPÍTULO IV

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES.....	109
1. Origen del fenómeno.....	109
1.1.a. Antecedentes pre-industriales.....	109
1.1.b. La industrialización y su impacto social.....	110
1.1.c. Las respuestas del ordenamiento jurídico al hecho sindical y las etapas de prohibición, tolerancia e institucionalización.....	112
1.2. Origen y evolución en la Argentina.....	114
2. Organización sindical y asociación sindical.....	116
3. Concepto y funciones de la asociación sindical.....	117
3.1. Definición de asociación sindical.....	117
3.2. La naturaleza jurídica del sindicato.....	119
3.3. Funciones de la asociación sindical.....	121
4. Evolución normativa en nuestro ordenamiento jurídico.....	123
4.1. Breve introducción a los vaivenes del sistema de relaciones colectivas argentino.....	123
4.1.a. La etapa de tolerancia anterior a 1943.....	124
4.1.b. El comienzo de la etapa de institucionalización, la sanción del decreto 2669/43.....	126
4.1.c. El decreto 23.852/45 y su incidencia en la actual configuración del sistema.....	126
4.1.d. El decreto-ley 9270/56 (el primer intento de deconstrucción del sistema de relaciones colectivas diseñado).....	128
4.1.e. La ley 14.455, el retorno al gobierno democrático y la reimplantación del sistema.....	129

4.1.f. <i>El decreto 969/66</i>	130
4.1.g. <i>La ley 20.615, el retorno y la reafirmación del modelo histórico de relaciones colectivas</i>	131
4.1.h. <i>La ley 22.105 y un nuevo intento de modificar el modelo sindical argentino</i>	133
4.2. <i>El régimen normativo vigente</i>	134
4.2.a. <i>Alto reglamentarismo legal</i>	135
4.2.b. <i>Intensa intervención estatal</i>	135
4.2.c. <i>Preferencia por la estructura asociativa</i>	136
4.2.d. <i>Agrupamiento basado en la profesionalidad</i>	136
4.2.e. <i>Promoción de la unidad sindical</i>	137
4.2.f. <i>Preferencia de la sindicación vertical o concentración sindical</i>	138
4.2.g. <i>Estructura piramidal</i>	139
4.2.h. <i>Amplitud y diversificación de fines del sindicato</i>	140
4.2.i. <i>Canal único de representación en el lugar de trabajo</i>	140
4.2.j. <i>Activo protagonismo político</i>	140
4.2.k. <i>Alta tasa de sindicación</i>	141

CAPÍTULO V

LA LIBERTAD SINDICAL	143
1. Una noción de la libertad sindical	143
1.1. Una noción de la libertad sindical	143
1.2. La libertad sindical y los derechos fundamentales	145
1.3. La libertad sindical como instrumento para la autonomía colectiva	147
1.4. La bilateralidad de la libertad sindical	148
2. Dimensión individual	149

2.1. Los contenidos de la dimensión individual de la libertad sindical	149
2.2. Libertad sindical individual positiva	149
2.3. Libertad sindical individual negativa	150
2.4. Las cláusulas de seguridad sindical	152
2.4.a. <i>Tipos de cláusulas de seguridad sindical</i>	154
3. Dimensión colectiva	155
3.1. Los derechos de la libertad sindical del sujeto colectivo	155
3.1.a. <i>El principio de pureza</i>	156
3.1.b. <i>El principio de autonomía</i>	156
3.1.c. <i>El principio de esencialidad</i>	157
3.1.d. <i>El principio de igualdad</i>	158
3.2. El contenido de la libertad sindical colectiva	159
3.2.a. <i>La libertad sindical colectiva positiva</i>	160
3.2.b. <i>La libertad sindical colectiva negativa (la autonomía de un sindicato respecto de otras entidades sindicales)</i>	161
3.3. Los contenidos de la libertad sindical frente al Estado	162
3.3.a. <i>Derecho a la permanencia de las organizaciones sindicales</i>	162
3.3.b. <i>Pluralidad sindical</i>	162
3.3.c. <i>Derecho de constituir y afiliarse a entidades de grado superior</i>	163
3.3.d. <i>La autonomía sindical</i>	164
3.3.e. <i>El ejercicio de la actividad sindical</i>	165
3.4. Los contenidos de la libertad sindical frente al empleador y sus organizaciones	166
3.4.a. <i>La tutela de la actividad sindical</i>	167
3.4.b. <i>La prohibición de las prácticas desleales</i>	169

4. Sistemas de pluralidad sindical y de unidad sindical.....	169
4.1. La cuestión de la organización sindical “más representativa”.....	171
4.2. La pluralidad sindical y las cláusulas de seguridad sindical.....	173
4.3. La pluralidad sindical y el modelo sindical argentino.....	173

CAPÍTULO VI

LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CN Y EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.....	177
1. La libertad sindical en la Constitución nacional.....	177
1.1. Antecedentes constitucionales.....	177
1.2. El art. 14 bis y la libertad sindical.....	180
1.2.a. Interpretación y operatividad del art. 14 bis.....	181
1.2.b. La libertad sindical en el art. 14 bis.....	182
2. La libertad sindical en los instrumentos internacionales.....	185
2.1. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la libertad sindical.....	185
2.2. La OIT y la libertad sindical.....	186
2.2.a. Caracterización de la OIT y de sus normas.....	186
2.2.b. Las normas de la OIT en materia de libertad sindical.....	189
2.2.c. Supervisión de aplicación de normas de la OIT.....	190
2.2.d. El control regular y la CEACR.....	191
2.2.e. Las opiniones de la CEACR y su alcance jurídico.....	193
2.2.f. La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo.....	196
2.2.g. Procedimientos especiales de control.....	196
2.2.g.i. Reclamaciones y quejas.....	196
2.2.g.ii. Comisión de Encuesta.....	197

2.2.g.iii. Comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical.....	198
2.2.g.iv. El Comité de Libertad Sindical (CLS).....	199
2.2.h. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).....	201
2.2.i. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).....	204
2.2.j. Demás convenios de la OIT relativos a la libertad sindical.....	205
2.3. La libertad sindical en otros instrumentos internacionales.....	206
2.3.a. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).....	206
2.3.b. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).....	207
2.3.c. La Convención Americana de Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador.....	208
3. La Constitución Nacional y la jerarquía, el sentido y el alcance de las normas internacionales.....	210
3.1. El art. 75 de la CN y la jerarquía de las normas internacionales.....	210
3.2. El control de convencionalidad, la interpretación de las normas internacionales y el valor de las opiniones de los órganos de control en el caso argentino.....	213

CAPÍTULO VII

EL SISTEMA LEGAL DE ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES.....	219
1. La Ley de Asociaciones Sindicales.....	219
1.1. Características de la Ley de Asociaciones Sindicales.....	219

1.2. Tipo de agrupamiento sindical.....	220
1.2.a. <i>Sindicato de actividad o vertical</i>	221
1.2.b. <i>Sindicato de oficio, profesión u horizontal</i>	222
1.2.d. <i>Sindicato de jerárquicos</i>	224
1.2.e. <i>Principios constitucionales sobre los tipos sindicales del art. 10 de la ley 23.551</i>	225
2. Los distintos grados de agrupamiento.....	227
2.1. Sindicatos o uniones	227
2.2. Federaciones	228
2.3. Confederaciones	228
3. La organización interna del sindicato	230
3.1. Los estatutos.....	231
3.2. Órganos de la asociación sindical.....	236
3.2.a. <i>Órgano de dirección y administración</i>	236
3.2.b. <i>Órgano deliberativo: las asambleas y los congresos</i>	239
3.2.c. <i>Órgano de fiscalización</i>	241
3.3. Régimen electoral	242
3.4. Democracia sindical	246
4. Patrimonio de las asociaciones sindicales.....	248
4.1. Consideraciones preliminares.....	248
4.2. Cotizaciones de los afiliados	249
4.3. Contribuciones de solidaridad	250
4.4. Retención de cuotas y contribuciones. Ejecución	259
4.5. Los restantes conceptos patrimoniales. Aportes patronales	262
5. La personería jurídica y la inscripción en un registro especial	264
5.1. La inscripción gremial	264

5.2. Procedimiento ante el Ministerio de Trabajo	265
5.3. Doctrina de la CSJN en el fallo "SUTPLA"	267
5.4. Derechos de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas	268
5.4.a. <i>Peticionar y representar los intereses individuales de sus afiliados</i>	269
5.4.b. <i>Representar supletoriamente los intereses colectivos</i>	270
5.4.c. <i>Derechos de promoción</i>	270
5.4.d. <i>Imponer cotizaciones a sus afiliados</i>	270
5.4.e. <i>Realizar reuniones o asambleas</i>	271
5.5. Obligaciones de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas	271
6. El sindicato más representativo: el sistema de personería gremial.....	272
6.1. Personería gremial, representatividad y representación: el llamado "modelo sindical argentino"	272
6.2. El acceso a la personería gremial y los requisitos para su obtención.....	274
6.2.a. <i>El acceso a la "personería gremial" en ausencia de competencia</i>	274
6.2.b. <i>El acceso a la "personería gremial" en caso de competencia sindical</i>	275
6.2.c. <i>La determinación de las cifras y su problemática: una cuestión de apariencias</i>	276
6.2.d. <i>El procedimiento de obtención de la personería gremial y la determinación de su ámbito</i>	277
6.2.e. <i>El acceso a la "personería gremial" según el tipo de agrupamiento sindical: preferencia por el agrupamiento vertical, por rama de actividad o industria</i>	279
6.2.f. <i>La disputa de personería gremial</i>	282

6.2.g. El acceso a la personería gremial en el sector público, más cerca de la libertad sindical y más lejos de la legalidad.....	285
6.3. Las prerrogativas exclusivas de las asociaciones sindicales dotadas de personería gremial.....	287
6.3.a. Su análisis en clave de libertad sindical.....	287
6.3.b. Los derechos exclusivos enumerados en el art. 31 LAS	289
6.3.b.i. La representación de los intereses individuales y colectivos (inc. a).....	289
6.3.b.ii. Participar en instituciones de planificación y control (inc. b) y colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores (inc. d).....	291
6.3.b.iii. Intervenir en negociaciones colectivas (inc. c).....	292
6.3.b.iv. Vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social (inc. c).....	294
6.3.b.v. Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades (inc. e).....	295
6.3.b.vi. Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo (inc. f).....	296
6.3.c. Los derechos o beneficios exclusivos, patrimoniales y tributarios	297
6.3.d. La representación y el fuero sindicales exclusivos.....	299
6.4. El sistema de personería gremial en los niveles federal y confederal	299
6.5. Suspensión o cancelación de la personería gremial.....	302
6.6. Estado de acefalía	307
7. El encuadramiento sindical	308
7.1. El encuadramiento sindical y el conflicto de encuadramiento sindical	308

7.1.a. Supuestos que pueden originar un conflicto de encuadramiento sindical	310
7.1.a.i. Superposición de personerías gremiales.....	310
7.1.a.ii. Transformaciones económicas y productivas.....	310
7.1.a.iii. Establecimientos con múltiples actividades.....	311
7.1.a.iv. El accionar del sujeto empleador.....	312
7.1.a.v. Convocatoria a elecciones de delegados de personal	312
7.1.a.vi. Pretensiones expansivas de sindicatos de trabajadores	312
7.1.a.vii. Coexistencia de sindicatos verticales y horizontales.....	313
7.2. Sujetos titulares del conflicto de encuadramiento sindical y sujetos legitimados para solicitar su resolución.....	314
7.2.a. Los sujetos titulares del conflicto de encuadramiento sindical	314
7.2.b. Los sujetos legitimados para solicitar la resolución del conflicto de encuadramiento sindical	314
7.2.b.i Los sindicatos	315
7.2.b.ii El trabajador	315
7.2.b.iii El particular caso del empleador y los alcances de su legitimación.....	315
7.3. Vías de resolución y otros aspectos procesales del conflicto de encuadramiento sindical	320
7.3.a. La vía asociacional	320
7.3.b. Intervención de la autoridad administrativa	322
7.3.c. La revisión judicial.....	323
7.4. Criterios para la resolución del conflicto de encuadramiento sindical	324
7.5. Efectos de la resolución que pone fin al conflicto	326
7.6. El conflicto de encuadramiento sindical “impropio” o “anómalo”	328

7.6.a. Concepto y terminología	328
7.6.b. Criterios para la resolución del conflicto de encuadramiento sindical anómalo	329
7.6.c. Aspectos procesales del conflicto de encuadramiento sindical anómalo	334
7.7. Diferencia entre el conflicto de encuadramiento sindical y el encuadramiento convencional.....	335
8. La democracia sindical	335
8.1. La Constitución Nacional y el debate de la asamblea constituyente.....	335
8.2. La importancia de la democracia sindical y breve descripción de las formas de medir la representatividad	337
8.3. Distintos aspectos de la democracia sindical	338
8.3.a. Aspecto formal	339
8.3.b. Aspecto sustancial.....	340
8.3.b.i. Igualdad de trato y no discriminación.....	340
8.3.b.ii. Pluralismo interno.....	340
8.3.b.iii. Representación de las minorías.....	341
8.3.b.iv. Participación en la vida interna de la asociación	341
8.3.c. Aspecto externo o sistémico.....	341
8.4. La necesidad de democracia interna en el modelo sindical argentino y las posibilidades de garantizarla	342
8.5. La democracia sindical en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.....	344
9. Sujetos excluidos del derecho de sindicación.....	346
9.1. La relación de dependencia como requisito en la legislación argentina	346
9.2. El art. 9 del Convenio 87 de la OIT y sus distintos alcances interpretativos	347

9.3. Fundamento de la exclusión	348
9.4. Evolución jurisprudencial y pronunciamiento de la CSJN	349

CAPÍTULO VIII

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DE LA ACTIVIDAD GREMIAL

1. La representación de los trabajadores en la empresa	353
1.1. Los sistemas de representación y participación de los trabajadores en la empresa.....	353
1.1.a. Introducción.....	353
1.1.b. El sistema de «doble canal»	355
1.1.c. Los sistemas de representación unitarios y sindicales en otras experiencias comparadas.....	356
1.1.d. Las representaciones unitarias y la libertad sindical	356
1.2. El sistema argentino de representación de los trabajadores en la empresa.....	357
1.2.a. Introducción.....	357
1.2.b. El sistema argentino.....	357
1.2.c. Requisitos legales para ejercer la representación sindical.....	358
1.2.d. Inconstitucionalidad del art. 41 inc. a) de la ley 23.551 según el fallo “ATE c/ Ministerio de Trabajo de la Nación”	359
1.2.e. Tipología de la representación sindical.....	361
1.2.f. El aspecto cuantitativo de la representación sindical	363
1.2.g. El acto electoral y la duración del mandato del delegado sindical	364
1.2.h. El aspecto sustancial de la representación asumida, los derechos del delegado sindical y las obligaciones del empleador.....	365
1.2.i. Extinción del mandato sindical.....	368
1.3. La tutela de la representación sindical en la empresa	369

1.3.a. Introducción.....	369
1.3.b. El bien jurídico protegido.....	370
1.3.c. La protección sindical en la Constitución Nacional y los tratados internacionales.....	371
1.3.d. La estabilidad propia del representante sindical.....	372
1.3.e. El objeto de la tutela sindical y las garantías del delegado... 373	
1.3.f. Inoponibilidad de la tutela sindical frente a las medidas de carácter general, cesación del mandato y de la tutela sindical.....	375
1.3.g. El ámbito subjetivo de la tutela sindical y la inconstitucionalidad del art. 48 de la ley 23551.....	376
1.3.h. La extensión temporal de la tutela sindical.....	377
1.3.i. La situación de los candidatos.....	378
1.3.j. Los delegados en condiciones de jubilarse.....	380
1.3.k. Necesidad de convalidación judicial para ejercer los poderes ordinarios del empleador.....	380
1.3.l. El juicio de exclusión de tutela sindical.....	381
1.3.l.i. El procedimiento aplicable.....	382
1.3.l.ii. La naturaleza jurídica del proceso de exclusión.....	383
1.3.m. El proceso de reinstalación de las condiciones alteradas y la posibilidad de despido indirecto del representante.....	385
1.4. Los comités mixtos y otros tipos de participación en la empresa.....	388
1.4.a. Introducción.....	388
1.4.b. La cogestión como garantía constitucional.....	389
1.4.c. Los comités mixtos en la experiencia comparada.....	390
1.4.d. El Comité de Empresa Europeo en empresas de dimensión comunitaria.....	390
1.4.e. La cogestión y los Comités mixtos en la experiencia nacional.....	391

1.4.f. Los Comités de Salud y Seguridad en el trabajo en la Provincia de Santa Fe.....	392
2. Los representantes sindicales.....	393
2.1. Introducción.....	393
2.2. El ámbito subjetivo de aplicación.....	394
2.3. El alcance objetivo de la protección y la licencia sindical sin goce de haberes.....	395
3. El activista gremial.....	396
3.1. Introducción.....	396
3.2. El fallo "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A"....	398
3.3. La carga de la prueba y la inversión del <i>onus probandi</i>	400
4. Otros ámbitos de representación sindical.....	401
5. La tutela de la libertad sindical y el llamado "amparo sindical".....	403
5.1. Introducción.....	403
5.2. Los derechos protegidos.....	404
5.3. Los sujetos protegidos.....	404
5.4. Los sujetos pasivos.....	405
5.5. El contenido de la sentencia.....	405
6. Las acciones de incidencia colectiva y el derecho de las relaciones colectivas del trabajo.....	406
6.1. Las acciones colectivas de clase en la Constitución Nacional y en la jurisprudencia de la CSJN.....	406
6.2. Las acciones de clase en materia laboral.....	406
7. Las prácticas desleales.....	407
7.1. Naturaleza jurídica de las prácticas desleales.....	408
7.2. La tipificación legal de las prácticas desleales.....	409
7.3. Legitimación activa.....	413

7.4. Competencia y procedimiento	413	3.1. Modelo estático y modelo dinámico: sobre el ritmo y frecuencia de la negociación colectiva	436
7.5. Multa aplicable.....	414	3.2. Modelos intervenidos o regulados y modelos no intervenidos o desregulados: la intervención estatal en la negociación colectiva	437
CAPÍTULO IX		3.3. Modelos centralizados y modelos descentralizados: el nivel de negociación	438
EL SUJETO EMPLEADOR EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO		4. La negociación colectiva en la CN y en los instrumentos internacionales	440
1. Su importancia en el sistema de relaciones colectivas de trabajo	417	4.1. Tratamiento constitucional de la negociación colectiva	440
1.1. El estudio del sujeto empleador en las relaciones colectivas de trabajo	417	4.2. El derecho a la negociación colectiva en los instrumentos internacionales	442
1.2. La forma asociativa del empleador y el interés colectivo	418	5. La regulación legal en la Argentina	444
1.3. El sujeto empleador y la bilateralidad de la libertad sindical	419	5.1. La negociación colectiva en el ámbito privado	444
2. Las organizaciones representativas de empleadores	421	5.1.a. <i>La representación de los trabajadores</i>	446
2.1. Concepto.....	421	5.1.b. <i>La representación empresarial</i>	446
2.2. Régimen legal aplicable.....	423	5.1.c. <i>Otros aspectos de la regulación normativa</i>	447
2.2.a. <i>Marco legal para su constitución y funcionamiento</i> <i>internos</i>	423	5.2. La negociación colectiva en el empleo público	449
2.2.b. <i>Marco legal específico</i>	424	5.2.a. <i>La representación del Estado</i>	451
2.2.c. <i>La representación de la pequeña empresa en la negociación</i> <i>colectiva</i>	427	5.2.b. <i>Representación de los trabajadores</i>	452
2.2.d. <i>Participación institucional y funciones consultivas</i>	428	5.3. La negociación colectiva en el sector docente.....	453
3. Patrimonio	429	5.3.a. <i>Educación pública de gestión estatal</i>	453
CAPÍTULO X		5.3.a.i. <i>Ley N° 25.053 de Fondo Nacional de Incentivo</i> <i>Docente</i>	454
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA		5.3.a.ii. <i>La Ley Nacional de Educación N° 26.206</i>	455
1. Importancia jurídica del fenómeno sociológico de la negociación colectiva.....	431	5.3.a.iii. <i>Ley N° 26.075 de Financiamiento Educativo</i>	455
2. Concepto	434	5.3.b. <i>Educación de gestión privada</i>	455
3. Los modelos de negociación colectiva.....	435	6. La negociación colectiva informal.....	456
		7. La negociación colectiva internacional.....	458

7.1. Globalización, internacionalización y relaciones colectivas.....	458
7.2. La negociación colectiva transnacional y sus manifestaciones	459
7.2.a. Acuerdos Marco Globales.....	459
7.2.b. Acuerdos Colectivos Regionales	460
7.2.c. Convenios meramente supranacionales	460
7.3. La negociación colectiva en el plano internacional y los desafíos para su eficacia.....	461
7.3.a. Sujeto trabajador negociador	461
7.3.b. La eficacia de los Acuerdos Marco Globales.....	461
7.3.c. El caso Europeo	462

CAPÍTULO XI

LOS SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN

COLECTIVA.....	465
1. Cuestiones preliminares.....	465
1.1. Los sujetos de la negociación colectiva y la libertad sindical	465
1.2. Representación y representatividad.....	466
1.3. La negociación colectiva “típica” y otras formas “atípicas”.....	466
1.4. La unificación de la representación	468
2. El sujeto representante de los trabajadores	469
2.1. La personería gremial y el derecho exclusivo para la negociación colectiva.....	469
2.2. Las problemáticas en torno del sujeto que representa a los trabajadores	471
2.3. La representación de los trabajadores en el sector público.....	472
2.4. Los sujetos representativos de los trabajadores en el nivel de la empresa.....	474

2.5. Los sujetos que intervienen en la negociación “atípica”	475
3. El sujeto empleador	476
3.1. La determinación del sujeto representativo del sector empleador.....	476
3.2. Las problemáticas en torno del sujeto que representa a los empleadores	479
3.3. Oportunidad y vías para la impugnación de la representación empresarial	481
4. Los sujetos excluidos del derecho a negociar colectivamente.....	482
5. Deberes de los sujetos negociadores.....	484

CAPÍTULO XII

PROCEDIMIENTO PARA NEGOCIAR	487
1. Las normas que rigen el proceso negocial	487
2. El procedimiento para negociar según la ley 23.546	491
2.1 Los estadios del proceso de negociación.....	491
2.1.a. Inicio y desarrollo de las negociaciones en el ámbito privado a ante la autoridad de aplicación	491
2.1.b. Iniciativa (formas de dar lugar a la negociación colectiva)	492
2.1.b.i. Iniciativa ante la autoridad de aplicación y sus requisitos	492
2.1.b.ii. Contenido de la comunicación	493
2.1.c. Desarrollo de las negociaciones colectivas	497
2.1.c.i. Acta	498
2.1.c.ii. Consensos y mayorías.....	499
2.1.c.iii. Medios de prueba	500
2.1.d. Conflicto.....	500

2.1.e. Acuerdo como resultado.....	501	3.1.a.ii. Requisito de aprobación de la CCT por asamblea o congreso de la entidad sindical (inc. b del art. 20, 23.551).....	527
2.2. Derechos y deberes de las partes.....	502	3.1.a.iii. Contenido del CCT y compatibilidad con orden público.....	528
2.2.a. Negociar de buena fe.....	502	3.1.b. Control de oportunidad y conveniencia.....	529
2.2.b. Realizar esfuerzos para lograr acuerdos.....	503	3.2. Procedimiento de homologación.....	531
2.2.c. Concurrir a las reuniones.....	504	3.2.a. Autoridad de aplicación.....	531
2.2.d. Designar negociadores con mandato suficiente.....	504	3.2.b. Plazo.....	531
2.2.e. Intercambiar información.....	504	3.2.c. El acto de homologación y sus recaudos formales.....	532
2.2.f. Características especiales de este deber en la negociación de empresa.....	505	3.2.d. El supuesto de la homologación tácita.....	533
2.2.g. Relación con el deber de confidencialidad.....	506	3.2.e. Negativa de homologación.....	535
2.2.h. Negativa injustificada a negociar.....	506	3.2.f. Efectos.....	535
2.2.i. Posibles acciones contra la negativa a negociar.....	507	3.2.g. Registro del CCT.....	536
2.3. La integración de la comisión negociadora.....	509	3.2.h. Finalidades del registro del CCT.....	536
2.3.a. La comisión negociadora y su lugar en el procedimiento....	509	3.2.i. Publicación.....	537
2.3.b. La relevancia del acto de constitución de la comisión negociadora.....	510	3.3. El registro de los CCT de empresa y la opción por la homologación.....	538
2.3.c. Cómo y quiénes integran la comisión negociadora.....	512	3.4. Los efectos del acto de homologación.....	540
2.3.d. El "cupó femenino" según la ley 25.674.....	514	3.4.a. Impugnación del acto de homologación.....	542
2.3.e. La participación de los delegados del personal.....	516	3.5. Vigencia.....	545
2.3.f. La representación de la pequeña empresa.....	517	3.6. Retroactividad.....	545
2.3.g. El reconocimiento de la representación colectiva.....	518	3.7. Extensión.....	545
2.3.h. La vía recursiva y la oportunidad para impugnar su constitución.....	519	4. La negociación colectiva en el sector público.....	545
2.4. Finalización de la negociación colectiva.....	521	4.1. Antecedentes.....	545
3. Homologación.....	523	4.2. Normativa.....	546
3.1. La función sistémica del instrumento de la homologación.....	523	4.2.a. Normativa internacional.....	546
3.1.a. Control de legalidad.....	525	4.2.b. Legislación nacional.....	548
3.1.a.i. Aspectos formales.....	526	4.3. Sujetos de la negociación.....	548

4.4. Contenido de la negociación colectiva en el sector público	550
4.5. Procedimiento para la negociación colectiva en el sector público	550
4.5.a. <i>Autoridad de aplicación</i>	551
4.5.b. <i>Conflicto surgido con motivo de la negociación</i>	552
5. La negociación colectiva en el sector docente	554
5.1. Normativa nacional. La ley 23.929.....	554
5.2. Regímenes provinciales.....	556

CAPÍTULO XIII

EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

1. Diferencia entre negociación y convenio colectivo.....	559
2. Breve reseña histórica	560
2.1. El proceso de gestación.....	560
2.2. Los convenios colectivos en nuestro país	563
3. Concepto y elementos tipificantes.....	564
3.1. Ejemplos de definiciones	565
3.2. Las notas tipificantes	567
3.2.a. <i>Origen contractual</i>	567
3.2.b. <i>Carácter colectivo</i>	567
3.2.c. <i>Eficacia normativa</i>	568
3.2.d. <i>Inderogabilidad relativa</i>	570
3.2.e. <i>Carácter dinámico</i>	570
3.3. Las teorías sobre la naturaleza jurídica de los convenios colectivos de trabajo.....	570
4. Finalidad y funciones de los convenios colectivos de trabajo.....	572
4.1. Finalidad	572

4.2. Funciones.....	573
5. Los convenios y los acuerdos colectivos.....	574
6. Contenido de los convenios colectivos de trabajo	575
6.1. La libertad para fijar los contenidos del convenio colectivo	578
6.2. La obligación de negociar ciertos contenidos.....	578
7. Tipologías de las cláusulas convencionales	580
7.1. Cláusulas normativas	582
7.1.a. <i>Ejemplos de cláusulas normativas</i>	584
7.2. Cláusulas obligacionales	585
7.2.a. <i>Ejemplos de cláusulas obligacionales</i>	587
7.3. Otros contenidos de los CCT	588
7.3.a. <i>Contenidos necesarios</i>	588
7.3.b. <i>Cláusulas institucionales</i>	589
7.3.c. <i>Cláusulas que establecen aportes y contribuciones patrimoniales</i>	589
7.4. Otras cláusulas especiales.....	590
7.5. Importancia de la clasificación en la normativa actual.....	590
8. Cláusulas de seguridad sindical	591
8.1. Clasificación	592
8.1.a. <i>Cláusulas que operan al momento de la contratación de los trabajadores</i>	592
8.1.a.i. Taller cerrado (“closed shop”)	592
8.1.a.ii. Taller sindicado (“union shop”).....	593
8.1.a.iii. Empleo preferencial (“preferential hiring”)	593
8.1.b. <i>Cláusulas que operan durante la ejecución de los contratos de trabajo</i>	593
8.1.b.i. Mantenimiento de la afiliación (maintenance of membership):.....	594

8.1.b.ii. Taller gestor ("agency shop")	594
8.1.b.iii. Retención de cuotas ("check off")	594
9. Requisitos formales y sustanciales.....	594
10. La analogía y los CCT	598

CAPÍTULO XIV

ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO DE LOS CCT	601
1. Conceptualización y dimensiones	601
1.1. Ámbito territorial	603
1.2. Ámbito funcional.....	606
1.3. Ámbito profesional.....	610
1.3.a. Trabajadores fuera de convenio y trabajadores excluidos....	611
1.3.b. La interpretación del CCT y la analogía interna.....	612
2. Encuadramiento convencional	613
2.1. Concepto.....	613
2.2. Sujetos que intervienen y legitimación activa.....	614
2.3. Procedimiento.....	615
2.4. Criterios para la resolución del conflicto	617
2.5. Efectos de la resolución que pone fin al conflicto	618
2.6. Diferencia entre encuadramiento convencional y encuadramiento sindical	619

CAPÍTULO XV

ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO	621
1. Introducción.....	621
2. La vigencia del convenio colectivo de trabajo.....	621
2.1. El acto de homologación y registro del convenio colectivo de trabajo	622

2.2. La publicación del convenio colectivo y el comienzo de su vigencia	623
2.3. Interrupción del plazo de vigencia de un convenio colectivo por la acción del Estado	624
2.3.a. Interrupción del plazo de vigencia por decisión de una norma legal.....	624
2.3.b. La jurisprudencia de la Corte Suprema ante la interrupción del plazo de vigencia por decisión legal.....	625
2.4. La retroactividad de las cláusulas del convenio.....	627
3. Ultraactividad del convenio colectivo de trabajo	629
3.1. Caracterización jurídica y funcionalidad tuitiva.....	629
3.2. Tratamiento legislativo de la ultraactividad en Argentina.....	630
3.2.a. La ultraactividad a partir de la ley N° 14.250 y las reformas de las leyes N° 23.545 y N° 25.013.....	630
3.2.b. La ley N° 25.250 del año 2000 y la búsqueda por superar la problemática de la ultraactividad	632
3.2.c. El tratamiento de la ultraactividad en la legislación vigente	634
3.3. El tratamiento de la ultraactividad en ámbitos particulares.....	636
3.3.a. El régimen jurídico específico de las pequeñas empresas.....	636
3.3.b. Ultraactividad en la negociación colectiva del sector público	637
3.3.b.i. Administración Pública Nacional.....	637
3.3.b.ii. Ultraactividad en la negociación colectiva del sector docente.....	637
4. Sucesión de convenios colectivos de trabajo	638
4.1. Tipología	638

4.2. La sucesión de convenios colectivos de trabajo en la legislación vigente. La ley 14.250 (t.o. 2004).....	640
4.3. La sucesión de convenios colectivos de trabajo por causa de crisis en la empresa	641
4.4. La sucesión de convenios colectivos de trabajo en el ámbito de la pequeña empresa	643

CAPÍTULO XVI

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CRISIS

EN LA EMPRESA.....	645
1. Crisis y Derecho del Trabajo.....	645
2. La crisis en la empresa.....	648
2.1. El derecho colectivo como instrumento de gestión de la crisis	648
2.2. Procedimiento preventivo de crisis de empresas	650
2.3. Reestructuración productiva	653
2.4. La técnica del descuelgue convencional	654
2.4.a. <i>El descuelgue y la crisis en la empresa. Antecedentes normativos</i>	654
2.4.b. <i>El régimen de descuelgue en la normativa vigente</i>	656
2.5. El concurso, la quiebra y los convenios colectivos de trabajo.....	657

CAPÍTULO XVII

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EN EL ÁMBITO DE LA PYME.....	659
1. Introducción.....	659
2. Régimen normativo vigente	661
2.1. Ámbito de aplicación	661
2.2. Sujetos negociadores	661

2.3. Procedimiento negocial en el ámbito de la pequeña empresa.....	662
2.4. La disponibilidad colectiva en la ley de Pequeña y Mediana Empresa	664

CAPÍTULO XVIII

LAS COMISIONES PARITARIAS DE INTERPRETACIÓN Y LA INTERPRETACIÓN JUDICIAL.....	669
1. Las comisiones paritarias	669
1.1. Origen y definición de las comisiones paritarias	669
1.2. Regulación legal	670
1.3. Sujetos	672
1.4. Facultades de las comisiones paritarias.....	673
1.4.a. <i>Interpretar con alcance general el convenio colectivo</i>	673
1.4.b. <i>Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o pluriindividual, por la aplicación de normas convencionales</i>	674
1.4.c. <i>Intervenir en los conflictos colectivos de intereses</i>	675
1.4.d. <i>Clasificar las nuevas tareas y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa</i>	676
1.5. Funcionamiento de las comisiones paritarias	676
2. Las resoluciones de las comisiones paritarias y sus efectos	678
3. La interpretación judicial de los CCT	679
3.1. La naturaleza jurídica del CCT como punto de partida para las tesis sobre su interpretación.....	680
3.2. Ejemplos de criterios empleados por la jurisprudencia	681
3.2.a. <i>Prioridad de la autonomía privada colectiva y lógica contractual</i>	681

3.2.b. <i>El papel de las partes en la relación laboral y su lógica en las relaciones de trabajo</i>	681
3.2.c. <i>La sustitución temporal de convenios</i>	682
3.2.d. <i>El convenio colectivo como unidad orgánica</i>	682
3.3. <i>La interpretación "auténtica" del CCT</i>	682
3.4. <i>Los vectores de interpretación en la LCT (arts. 9º y 16)</i>	683
3.4.a. <i>Aplicación de la norma más favorable</i>	684
3.4.b. <i>Interpretación normativa más favorable al trabajador</i>	686
4. <i>La prueba de los convenios colectivos de trabajo</i>	687
4.1. <i>Principio general sobre la prueba del derecho</i>	687
4.1.a. <i>El artículo 8º de la ley 20.744</i>	688
4.2. <i>El caso de los convenios de empresa</i>	689
4.3. <i>Acuerdos interiores de empresa o de "derecho común"</i>	689

CAPÍTULO XIX

RELACIÓN ENTRE NORMAS Y CONVENIOS

COLECTIVOS DE TRABAJO.....	691
1. <i>Introducción</i>	691
2. <i>Relación entre el convenio colectivo y la ley</i>	692
2.1. <i>La sujeción del CCT a la norma</i>	693
2.1.a. <i>El tipo de ajuste</i>	693
2.1.b. <i>La institución</i>	694
2.2. <i>Relación entre el convenio colectivo y la Ley de Contrato de Trabajo</i>	695
3. <i>Relación entre el convenio colectivo y el contrato individual de trabajo</i>	697
3.1. <i>Regulación</i>	697
3.2. <i>Condiciones menos favorables al convenio colectivo pactadas en el contrato individual</i>	697

3.3. <i>Condiciones menos favorables al contrato de trabajo pactadas en el convenio colectivo</i>	698
3.4. <i>Los efectos del convenio colectivo en el contrato individual</i>	698
4. <i>La relación entre convenios colectivos de trabajo</i>	700
4.1. <i>Relaciones de conflicto entre convenios colectivos de trabajo</i>	700
4.1.a. <i>Colisión de normas convencionales (antinomia por contradicción)</i>	701
4.1.b. <i>Concurso o concurrencia de normas convencionales (antinomia por divergencia)</i>	701
4.1.b.i. <i>El criterio de jerarquía</i>	702
4.1.b.ii. <i>El criterio de norma más favorable</i>	703
4.1.b.iii. <i>El criterio cronológico</i>	704
4.1.b.iv. <i>El criterio de especialidad</i>	705
4.1.c. <i>El tratamiento de las situaciones de concurrencia conflictiva entre convenios colectivos en la normativa vigente</i>	705
4.2. <i>Relaciones de coordinación entre convenios colectivos</i>	707
4.2.a. <i>Relaciones de complementariedad entre convenios colectivos de trabajo</i>	709
4.2.b. <i>Relaciones de suplementariedad entre convenios colectivos de trabajo</i>	710
4.2.c. <i>Supletoriedad del convenio de ámbito más amplio</i>	710
4.2.d. <i>Exclusión de la negociación colectiva en los ámbitos inferiores</i>	711
4.2.d.i. <i>Atribución exclusiva de competencia a un solo nivel de negociación</i>	711
4.2.d.ii. <i>Exclusión de competencia de un determinado nivel</i> ..	711
4.2.d.iii. <i>Establecimiento de topes máximos por la negociación supraempresarial</i>	712

4.2.e. <i>La articulación en la legislación vigente</i>	712
CAPÍTULO XX	
LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN	
COLECTIVA.....	715
1. Concepto e importancia.....	715
2. Elementos constitutivos de la estructura de la negociación colectiva.....	718
2.1. La unidad de contratación	718
2.2. La unidad de representación.....	719
2.2.a. <i>Clase y área: configuración de las unidades de representación</i>	720
2.2.b. <i>Tipo negocial y cobertura</i>	721
3. Centralización y descentralización de la estructura de la negociación colectiva.....	722
3.1. Ventajas y desventajas de la configuración de una estructura centralizada y descentralizada.....	723
4. Factores que influyen en la elección del nivel de negociación	725
5. Influencia estatal en la configuración de la estructura negocial colectiva	727
5.1. Reglamentación heterónoma descentralizadora.....	729
5.2. Reglamentación heterónoma centralizadora.....	730
CAPÍTULO XXI	
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	
1. Introducción.....	733
2. El pluralismo conflictivo	733
3. El poder del conflicto social y la autotutela colectiva	734
4. Tipología de conflictos laborales	736

4.1. El conflicto colectivo y el conflicto individual del trabajo.....	736
4.2. Conflictos colectivos de derecho y conflictos colectivos económicos	737
4.3. Conflictos colectivos impropios	740
CAPÍTULO XXII	
LAS MEDIDAS DE ACCIÓN SINDICAL.	
EL DERECHO DE HUELGA	743
1. El proceso histórico de la consolidación de la huelga como derecho subjetivo	743
2. Aproximaciones conceptuales al derecho de huelga	746
2.1. Huelga como autotutela	750
2.2. Huelga como medio de acción sindical, como conflicto y como medio de solución	751
2.3. Las consecuencias de la conceptualización de la huelga	752
3. El derecho de huelga en las normas internacionales.....	753
3.1. La protección del derecho de huelga en tanto derecho humano fundamental. Su presencia en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.	753
3.1.a. <i>Sistema Universal de Derechos Humanos</i>	755
3.1.b. <i>Sistema Interamericano de Derechos Humanos</i>	758
3.1.c. <i>Declaración Sociolaboral del Mercosur</i>	760
3.2. El derecho de huelga en la Organización Internacional del Trabajo	762
3.2.a. <i>Debates y discusiones en OIT respecto de la referencia al derecho de huelga como parte del Convenio 87</i>	766
4. Derecho constitucional de huelga.....	769
4.1. Evolución del derecho constitucional de huelga en Argentina	771
5. La titularidad del derecho de huelga.....	775

5.1. El tratamiento constitucional de la titularidad del derecho de huelga.....	775
5.2. Titularidad del derecho de huelga o titularidad de las facultades para el ejercicio del derecho de huelga	779
5.3. Tratamiento jurisprudencial de la titularidad del derecho de huelga.....	781
6. Algunas formas de ejercicio de la huelga.....	785
6.1. Clasificación de tipos de huelga según impliquen o no suspensión de la prestación de tareas.....	788
6.1.a. <i>Tipos que implican la suspensión de la prestación de tareas</i>	788
6.1.b. <i>Tipos que no implican el cese de la prestación</i>	791
6.1.c. <i>Otras modalidades complementarias a la huelga</i>	793
6.2. Clasificación de tipos de huelga según finalidad	794
7. Legalidad e ilegalidad de la huelga.....	795
7.1. Calificación de ilegalidad por parte del poder administrador	797
7.2. Intervención del Poder Judicial	801
7.3. El rol de la judicatura ante supuestos de posibles injurias en el contexto de la huelga.....	804
7.4. La huelga y las cláusulas de paz.....	804
8. Efectos de la huelga en el contrato de trabajo.....	807
8.1. Suspensión de obligaciones emanadas del contrato individual de trabajo	807
8.2. Derecho de huelga y derecho a la remuneración	810
8.3. Despido por huelga.....	814
8.3.a. <i>Intimación a la reincorporación y despido</i>	816
8.3.b. <i>Discriminación en el despido</i>	818
9. Regulación del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico argentino.....	819

9.1. Reglamentar derechos, ¿implica irremediablemente su restricción?	819
9.2. Fuentes de reglamentación.....	822
9.3. Regulación del derecho de huelga en Argentina.....	824
10. Limitaciones al derecho de huelga	825
10.1. Supuestos de crisis nacional aguda.....	826
10.2. El derecho de huelga de los funcionarios públicos.....	828
10.3. Miembros de las Fuerzas Armadas y de seguridad	831

CAPÍTULO XXIII

EL LOCK-OUT O CIERRE PATRONAL	835
1. El lock-out. Concepto	835
1.1. Su relación con la huelga	835
1.2. Elementos esenciales: hecho, sujetos intervinientes, finalidad.....	836
1.3. Manifestaciones: vías de hecho y medidas jurídicas	836
2. Lock-out defensivo y ofensivo.....	837
2.1. Concepto de cada modalidad. Ejemplos	837
2.2. Su relación con la legitimidad de la medida	838
2.3. Efectos jurídicos del lock-out	839
2.4. Reçaudos: contemporaneidad y notificación fehaciente	840
2.5. Diferencias con otros supuestos de suspensiones	841
3. Legitimidad o ilegitimidad de las medidas de presión de los empleadores	842
3.1. ¿Es un derecho del empleador?	842
3.2. Fundamentos. Encuadre normativo	842
3.3. Ilícitud del lock-out.....	843

CAPÍTULO XXIV

LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES..... 845

1. Los servicios esenciales como límite al derecho de huelga..... 845

1.1. El concepto de servicio esencial y su fundamento como límite al derecho de huelga 845

1.2. Los servicios esenciales en la OIT y la aceptación generalizada de su construcción conceptual 846

1.2.a. *La no universalidad del concepto de servicio esencial y el carácter restrictivo de su calificación* 846

1.2.b. *El concepto de servicio esencial en sentido estricto y la tolerancia de la prohibición de la huelga* 847

1.2.c. *Las categorías intermedias: imposibilidad de prohibir la huelga* 849

1.2.c.i. Los servicios esenciales “por extensión” 849

1.2.c.ii. Los “servicios públicos de importancia trascendental” ... 850

1.3. Los límites al derecho de huelga, según los órganos de control de la OIT 851

1.3.a. *La prohibición de la huelga y las garantías compensatorias* 851

1.3.b. *Los servicios mínimos* 852

2. La huelga en los servicios esenciales en la legislación argentina 853

2.1. Una norma signada por la doctrina de los órganos de supervisión de la OIT 853

2.2. Las fuentes aptas para regular el derecho de huelga 854

2.3. El art. 24 de la ley 25.877 y la regulación legal de la huelga en los servicios esenciales 855

2.3.a. *La técnica de determinación de los servicios esenciales* 855

2.3.b. *Los servicios esenciales en sentido estricto: el art. 24 de la ley 25.877 y el particular caso de los servicios de navegación aérea (ley 27.161)* 856

2.3.c. *Los servicios esenciales “por extensión”. La técnica mixta de definición-delegación* 858

2.3.d. *Los servicios públicos de importancia trascendental* 859

2.4. La no prohibición de la huelga y el establecimiento de servicios mínimos de funcionamiento 859

2.4.a. *Los servicios mínimos de funcionamiento como única restricción a la huelga* 859

2.4.b. *Del modo de determinar los servicios mínimos* 860

2.4.c. *Acuerdos de servicios mínimos y titularidad del derecho de huelga* 862

2.4.d. *Del quantum de los servicios mínimos* 864

2.5. La Comisión de Garantías: composición, funcionamiento y competencias 864

2.5.a. *Naturaleza de la Comisión de Garantías* 864

2.5.b. *Integración y funcionamiento de la Comisión* 865

2.5.c. *Funciones y competencias de la Comisión* 866

2.5.d. *La actividad de la Comisión de Garantías* 868

2.5.e. *Los dictámenes de la Comisión y su posible revisión judicial* 869

2.5.f. *El procedimiento del decreto 272/06 y los deberes de las partes* 870

2.5.f.i. *El preaviso de la huelga* 870

2.5.f.ii. *Determinación y comunicación a la autoridad de aplicación de servicios mínimos* 870

2.5.f.iii. *Del cumplimiento de los servicios mínimos* 871

2.5.f.iv. *Comunicación a los usuarios y normalización de la actividad* 872

2.5.f.v. El "paro nacional de actividades"	873
2.5.f.vi. Convocatoria de la Comisión de Garantías y calificación de actividades que no constituyen servicios esenciales en sentido estricto	873
2.5.g. <i>La praxis y la constante inobservancia del procedimiento ante la Comisión de Garantías</i>	873

CAPÍTULO XXV

MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

COLECTIVOS DE TRABAJO	875
1. Introducción	875
2. La OIT y los medios de solución de conflictos	878
3. Clasificación de los medios de solución de conflictos	879
3.1. Medios de solución pacíficos y conflictivos	879
3.2. Medios de autocomposición y heterocomposición de conflictos	880
3.2.a. <i>Autocomposición</i>	880
3.2.b. <i>Medios de heterocomposición</i>	881
3.2.b.i. Conciliación y mediación	882
3.2.b.ii. Arbitraje	884
3.2.b.iii. Otros medios de solución	885
4. Los métodos de composición de conflictos colectivos de trabajo en el ordenamiento nacional	886
4.1. Conflictos a los cuales se aplican los procedimientos de conciliación y arbitraje de la ley 14.786	887
4.2. Sujetos comprendidos	888
4.3. Competencia	889
4.4. El procedimiento de conciliación laboral obligatoria	890
4.4.a. <i>Inicio del procedimiento. Suspensión de las medidas de acción directa</i>	891

4.4.b. <i>Plazo de duración</i>	892
4.4.c. <i>Sustanciación del procedimiento. Facultades de la administración</i>	893
4.4.d. <i>Finalización del procedimiento conciliatorio</i>	895
4.5. Arbitraje voluntario	896
4.5.a. <i>Procedimiento</i>	896
4.5.b. <i>Plazo y requisitos del laudo arbitral</i>	897
4.5.c. <i>Efectos del laudo arbitral</i>	898
4.5.d. <i>Recursos contra el laudo arbitral</i>	898

CAPÍTULO XXVI

ANÁLISIS CRÍTICO DEL SISTEMA DE RELACIONES

COLECTIVAS DE TRABAJO	901
1. El régimen de sindicato único impuesto por ley y el germen de su deconstrucción	901
2. Una fuerza descendente de deconstrucción del régimen de sindicato único impuesto por ley	906
3. Una fuerza ascendente de deconstrucción del régimen de sindicato único impuesto por ley	908
4. La huelga como un derecho sindical amplio	912
5. Los sujetos colectivos y su papel en la deconstrucción	913
6. Apuntes sobre los efectos deconstructivos: las cuentas pendientes	916
BIBLIOGRAFÍA	919