



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA

DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES

Programa de la Asignatura: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Código asignatura: 1512

Año: 2025

Cátedra:

Prof. Adjunto a cargo: Ab. Jorge García Rapp

Carga Horaria: 4 horas semanales, cursada cuatrimestral.

Modalidad de Cursada (Marque con una cruz)¹:

A) Presencial		Comisión	
B1) Semipresencial	X	Comisión	1900
B2) Semipresencial		Comisión	
C) Recursantes		Comisión	
D) Educación a distancia		Comisión	
E) Educación a distancia		Comisión	
H) Híbrida		Comisión	

1) Fundamentación:

El denominado nuevo orden económico político internacional, la expansión de los procesos de regionalización y globalización han tenido una importante influencia y han originado profundas transformaciones en los sistemas nacionales de relaciones de trabajo. Ello, obviamente, ha tenido su manifestación en los procesos de negociación colectiva induciendo a cambios en el

¹ En todos los casos, las asignaturas pueden ser A) Presencialidad tradicional; B1) Semipresencial – un día presencial tradicional / un día sincrónico; B2) Semipresencial – un día presencial tradicional / un día asincrónico; C) Recursantes; D) Educación a distancia – asincrónico; E) Educación a distancia - sincrónico; H) Híbrido – 50% curso en aula tradicional / 50% curso sincrónico. Adicionalmente, en algunos casos, puede ofrecerse una comisión Virtual para recursantes (C) o una virtual abierta a todas/os las/os estudiantes.

comportamiento, la acción y la estrategia de dicha negociación. Así se imponen nuevas temáticas y el estudio e investigación de las posibilidades de expansión de la negociación colectiva a nivel internacional. Los cambios que se han producido en la década de los ´90 en la República Argentina han incidido en esa relación y en el cambio de actitudes de los actores sociales. En este sentido cobra cabal importancia el estudio, investigación de uno de los institutos más importante del derecho colectivo del trabajo ya que es la manifestación, que intenta con su accionar, y no sin obstáculos, democratizar las relaciones laborales.

2) Objetivos Estructurales

Al finalizar el estudiante estará en condiciones de: participar en el análisis, elaboración, y discusión de los contenidos de la negociación colectiva, comprendiendo la importancia de la generación normativa a través de la autonomía colectiva. Resultando la formación en esta temática de suma importancia para el desempeño futuro de la actividad profesional en el ámbito de las relaciones laborales, acompañando a los sujetos de la negociación.

Objetivo General:

El objetivo principal de la materia es que los alumnos puedan comprender, analizar, e interpretar la importancia que tiene la proyección de la voluntad de los actores sociales para la creación normativa y estructural de las relaciones laborales en un marco de democracia e información recíproca como la que requiere la negociación colectiva.

Objetivos Específicos:

Se promoverá el conocimiento de los cambios en la estructura y la dinámica de la negociación colectiva nacional e internacional.

Se instalará y analizará la relación entre negociación colectiva y conflicto en sus distintas manifestaciones.

Con todo ello, además se pretende ampliar el conocimiento y la práctica de los alumnos en base a las actuales tendencias, y en el marco nacional, pero también de la región, partido, y/o localidad.

3) Unidades Didácticas:

Unidad I

Estructura Ocupacional.

Estructura Ocupacional, concepto, distribución de la población ocupada; empleo y ocupación: la precariedad ocupacional; subocupados, empleo no registrado; desempleo estructural y sus consecuencias; empleabilidad; capacitación y formación profesional. El impacto en las relaciones colectivas de trabajo.

Unidad II

Negociación Colectiva. Concepto.

La negociación colectiva: concepto; La Negociación Colectiva como fenómeno socio económico; La Negociación Colectiva como fenómeno jurídico.

Unidad III

Conflicto Y Negociación.

Conflicto. Concepto. Tipología. Normas que regulan el conflicto. Nuevas formas de conflictividad laboral y mecanismos de resolución de conflictos. Huelga, Negociación colectiva y paz social. Evolución de la Conflictividad Social y Laboral en la Argentina a partir de la década del '90.

Unidad IV

El Modelo de Crecimiento y la Negociación Colectiva.

Distintos modelos de crecimiento. El modelo de crecimiento de la década del 90. El modelo de crecimiento actual. El impacto en la Negociación Colectiva

Unidad V

Normas Internacionales.

La negociación colectiva y las normas internacionales. El rol de la OIT. Los convenios N° 87; 98; 151 y 154. El principio de la negociación libre y voluntaria y el nivel de negociación. El principio de buena fe. La negociación colectiva voluntaria y el arbitraje obligatorio. El papel de los organismos destinados a facilitar la negociación. La intervención de las autoridades en la negociación colectiva. Restricciones al Derecho de la Negociación Colectiva.

Unidad VI

El Diálogo Social.

El dialogo social, concepto, particularidades. Eficacia y obligatoriedad. El Dialogo social en el contexto europeo. La proyección del dialogo social al ámbito del Mercosur. La negociación colectiva internacional. El pacto Social Italiano del año 1993. El Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social. 1994. Argentina. Los Acuerdos Marco Españoles.

Unidad VII

Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva a nivel internacional.

Normativa vigente en materia de negociación colectiva en los países del Cono Sur. Modificaciones y cambios. Grado de autonomía de las partes. Tipos de negociación e instrumentos. Negociación colectiva e integración. Negociación Colectiva y sistema de relaciones laborales. Las Relaciones Laborales en Estados Unidos.

Unidad VIII

Sujetos de la Negociación.

Partes. Sindicato: Sindicato de primer grado; Federaciones; Confederaciones; La representación sindical en la empresa. modelos. La representación empresarial.

Unidad IX

Tipología de la Negociación Colectiva.

Sistemas de negociación colectiva de trabajo: Negociación Colectiva Informal e intervenida; Negociación Colectiva estática y dinámica; Negociación Colectiva Simple y compleja. Distintos tipos de negociación colectiva; la negociación conjuntiva y la negociación cooperativa.

Unidad X

Estructura de la Negociación Colectiva.

Estructura de la negociación colectiva; negociación colectiva centralizada y descentralizada; la negociación colectiva articulada. Relación entre el modelo sindical argentino y la negociación colectiva. Estrategias de negociación: los casos UOM y SMATA.

Unidad XI

Relación entre Convención Colectiva de Trabajo y Negociación Colectiva.

Operatividad. Las convenciones colectivas de trabajo y la negociación colectiva: negociación colectiva formal y negociación colectiva informal, efectos sobre el contrato de trabajo. Convenciones Colectivas en sus distintos niveles: (actividad; rama de actividad y empresa). La negociación colectiva en la pequeña empresa. Distintas alternativas. Disponibilidad colectiva.

Unidad XII

Los Nuevos Contenidos.

Los nuevos contenidos de la negociación colectiva. El derecho de información y la negociación colectiva. Procedimiento preventivo de crisis; Convenio Colectivos de Crisis. La negociación colectiva y la estabilidad laboral. Disponibilidad Colectiva. Negociación Colectiva y Formación Profesional.

Unidad XIII

El Rol del Estado.

Evolución de la Negociación. El rol del Estado en la negociación colectiva. Análisis histórico de la dinámica de la negociación colectiva en la Argentina. Los cambios en el mundo del trabajo y su impacto en la negociación colectiva. La negociación colectiva y la flexibilidad laboral.

Unidad XIV

La Negociación Colectiva en el Sector Público.

La negociación colectiva en el sector público. Régimen Jurídico de empleo público. La ley Nº 24.185. Sujetos de la Negociación. Contenido de la Negociación. Eficacia de los convenios.

Unidad XV

Procedimiento de la Negociación Colectiva.

La negociación Laboral una mirada desde adentro de la negociación. Aproximación al estudio de las estrategias de administración del conflicto. Caracterización de la negociación como proceso. Estilos predominantes del negociador laboral en la Argentina. El para qué de la negociación laboral. ¿Existe una práctica de la negociación laboral?

4) Bibliografía General

Ackerman, Mario (director). Tratado de derecho del trabajo (2008) Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe. Tomo V

Álvarez, Eduardo; Bermúdez, Jorge Guillermo; Fernández Madrid, Juan Carlos; López, Guillermo y otros (1998) Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial La Ley.

Corte, Néstor (1994) segunda edición actualizada – El Modelo Sindical Argentino – Editorial Rubinzal Culzoni. Zamorano, Eduardo (2000) – El Modelo Laboral Argentino – Editorial Dunken.

Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Moreno, Omar (1991). La Nueva Negociación. Fundación Friederich Ebert. Folios Ediciones. Montevideo. Uruguay

Ojeda Avilés, Antonio y Ermida Uriarte, Oscar (1993) – La Negociación Colectiva en América Latina. Instituto Europeo de Relaciones Industriales. Editorial Trotta. Madrid. España.

Ramírez Bosco, Luis (1985). Convenciones Colectivas de Trabajo. Editorial Hammurabi.

Ramírez Bosco, Luis (2011). La estructura de las negociaciones colectivas de Trabajo. Editorial Hammurabi.

Rubio, Valentín (2001) - Convenciones Colectivas de Trabajo - Editorial Rubinzal Culzoni. Libertad Sindical y Negociación Colectiva (1983)

Simón, Julio (director) Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo. Buenos Aires. Editorial La Ley. (2012)

5) Cronograma de actividades

Se combinan diferentes metodologías de trabajo. En primer lugar, clases teóricas, con lectura previa de material indicado para cada unidad. Se propone la realización de trabajos prácticos, en general de aplicación, verificación o refutación de lo analizado en las clases teorías, previéndose trabajos grupales e individuales.

CLASE	TEMA
1	ESTRUCTURA OCUPACIONAL. CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ENCUADRAMIENTO CONVENCIONAL Y ENCUADRAMIENTO SINDICAL.

2	DIÁLOGO SOCIAL. NORMAS INTERNACIONALES. CONCEPTO Y NATURALEZA DE LOS CCT. FUENTES. ANTECEDENTES LEGALES Y EVOLUCIÓN NORMATIVA (NORMAS NACIONALES).
3	SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
4	ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
5	TIPOLOGÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
6	CONTENIDOS Y NUEVOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
7	1° EXAMEN PARCIAL.
8	VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. HOMOLOGACIÓN, REGISTRO, PUBLICACIÓN. ULTRAactividad.
9	PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONVENIOS COLECTIVOS Y CRISIS: PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS. EMPRESAS EN CONCURSO O QUIEBRA. DESENGANCHE CONVENCIONAL.
10	EL ROL DE ESTADO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. INTERVENCIÓN.
11	ARTICULACIÓN Y SUCESIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. DISPONIBILIDAD COLECTIVA EN ARGENTINA.
12	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO.
13	PANORAMA ACTUAL Y PERSPECTIVA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NACIONAL Y COMPARADA.
14	2° EXAMEN PARCIAL.
15	ÚNICO EXAMEN RECUPERATORIO

6) Modalidades del proceso de orientación del aprendizaje

6.1. Previsiones metodológicas y pedagógicas

Los docentes integrantes de la cátedra promoverán la conformación de grupos de estudio para el abordaje de convenios colectivos de determinados sectores de la actividad, con especial interés en la región.

Se promoverán las visitas de funcionarios, dirigentes gremiales, académicos, de los ámbitos nacionales o provinciales.

Las clases se iniciarán con una reseña de síntesis de la clase anterior, y con el planteo de un caso práctico de resolución domiciliaria.

6.2. Actividades que se realizarán en las horas presenciales y en las virtuales²

Análisis de convenciones colectivas de trabajo de diversos ámbitos de aplicación subjetivos y geográficos y su relación con los conceptos teóricos abordados.

6.3. Articulación de actividades presenciales y virtuales³

² Si es una asignatura con comisiones sólo con modalidad presencial, responder solamente las actividades presenciales.

No Aplica

6.4. Interacciones docentes-estudiantes, y estudiantes-estudiantes previstas

Ejercicios de negociación colectiva con asignación de roles a cada uno de los docentes y estudiantes.

6.5. Mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación de las actividades

Devolución de las observaciones efectuadas a las actividades y reiteración de estas con alternancia de roles.

7) Gestión de Cátedra

Los integrantes de la cátedra mantendrán reuniones mensuales para evaluar la marcha del curso, y contactos semanales a fin de detectar la eventual existencia de anomalías en el desarrollo y comprensión de los contenidos.

Los integrantes de la cátedra se relacionan con las restantes cátedras en los temas que se encuentran vinculados, mediante reuniones periódicas, con las de Derecho Laboral II, Condiciones de Higiene y Seguridad, Sistemas de Seguridad Social, Mediación y Negociación.

8) Evaluaciones

La evaluación se hará mediante trabajos prácticos obligatorios (por lo menos dos), mediante dos exámenes parciales (escritos u orales, dependiendo de la cantidad de estudiantes) y mediante un examen final, en caso de que los estudiantes no promocionen. Los parciales serán ubicados en la mitad del cronograma y una clase antes del final respectivamente.

9) Régimen de Promoción

La cátedra adhiere a la modalidad de la Universidad, es decir, se requiere la presentación de trabajos prácticos y su aprobación para estar en condiciones de rendir los dos exámenes parciales. Si los mismos alcanzan una calificación de 7 (siete) en cada uno de ellos, el alumno promociona la materia. En caso contrario, puede rendir un examen recuperatorio para alcanzar el nivel de promoción o para encontrarse en condiciones de rendir el examen final.

Los sistemas de evaluación considerarán los criterios de participación en clase, lecturas domiciliarias, análisis de textos y discusión. Se valorará la participación y el debate durante el transcurso de la cursada.

³ Si es una asignatura con comisiones sólo con modalidad presencial, corresponde “No Aplica”.