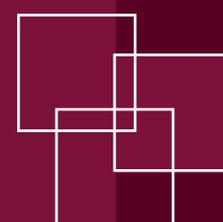




Oficina  
Internacional  
del Trabajo  
Ginebra

# Promoción de la negociación colectiva Convenio núm. 154

Convenio sobre la negociación colectiva,  
1981 (núm. 154)



DEPARTAMENTO  
DE RELACIONES  
LABORALES  
Y DE EMPLEO  
(DIALOGUE)

DEPARTAMENTO  
DE NORMAS  
INTERNACIONALES  
DEL TRABAJO  
(NORMES)

# **Promoción de la negociación colectiva**

## **Convenio núm. 154**

**Convenio sobre la negociación  
colectiva, 1981 (núm. 154)**

**Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE)**

**Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)**

**2011**

# LA OIT Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva constituye un principio fundamental para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde la misma fundación de la OIT en 1919, se ha reconocido que la negociación colectiva es un instrumento al servicio de la justicia social. En la Declaración de Filadelfia, de 1944, que integra la Constitución de la OIT, se reconoce la obligación de fomentar “el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.

Más recientemente, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, recuerda que todos los Estados Miembros, por el sólo hecho de pertenecer a la Organización, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales, con independencia de que hayan ratificado, o no, los convenios pertinentes. Estos principios fundamentales son, entre otros, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Existen varios convenios y recomendaciones de la OIT que hacen referencia a la negociación colectiva, a saber –

- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
- Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91);
- Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92);
- Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150);
- Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158);
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151);
- la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159);
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154); y
- Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).

Uno de los convenios más conocidos y ratificados en relación con la negociación colectiva es el núm. 98:

el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. En este convenio fundamental se afirma que los Estados Miembros deberán fomentar los procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. Los demás convenios y recomendaciones mencionados complementan el contenido del Convenio núm. 98, clarificando los conceptos y corroborando los principios establecidos en éste.

La negociación colectiva constructiva no puede tener lugar sin la garantía de la libertad sindical y de asociación. La realización del principio fundamental de la libertad sindical y de asociación establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) es una condición esencial para la realización efectiva del derecho de negociación colectiva. Sobre estas bases sólidas, la negociación colectiva ayuda a asegurar que los empleadores y los trabajadores expresen su opinión en igualdad de condiciones y que los resultados sean justos y equitativos. Mediante el proceso del diálogo, la negociación colectiva también puede contribuir a unas relaciones laborales adecuadas y ayudar a prevenir los conflictos laborales costosos. A su vez, unas relaciones laborales adecuadas son los cimientos para forjar unas alianzas efectivas basadas en el entendimiento mutuo, la confianza y el respeto, y para promover el desarrollo económico y social equilibrado.

En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (la Declaración sobre la Justicia Social),<sup>1</sup> adoptada en la 97ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2008, se subraya la importancia de los principios fundamentales de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva como derechos y como condiciones propicias para hacer realidad los objetivos estratégicos de la OIT: empleo, protección social, diálogo social y derechos en el trabajo en una economía global.

El mayor respeto y utilización de la negociación colectiva también es esencial para asegurar una respuesta eficaz a las crisis económicas y para promover una recuperación equilibrada. El Pacto Mundial para el Empleo,<sup>2</sup> adoptado en la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2009, promueve

<sup>1</sup> OIT: *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97ª reunión (2008). Para consultar el texto completo, véase el sitio web de la OIT: [www.ilo.org/global/resources/WCMS\\_099768/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/resources/WCMS_099768/lang-es/index.htm)

<sup>2</sup> OIT: *Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el Empleo* (2009). Para consultar el texto completo, véase el sitio web de la OIT: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_108439.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108439.pdf).

una serie de políticas que sitúan el empleo, la protección social y los ingresos en el centro de la recuperación. Entre las mismas se afirma que “el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en cuanto mecanismos propicios a un diálogo social productivo en tiempos de mayor tensión social, tanto en la economía informal como formal.” Se pone de relieve la conexión entre el progreso social y el desarrollo económico, y se indica que la negociación colectiva proporciona un proceso constructivo para que las respuestas a las crisis se adapten lo mejor posible a las necesidades de la economía real.

## Convenio núm. 154: la promoción de la negociación colectiva

El Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154) fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1981, como un instrumento para promover la negociación colectiva. El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), establece que se tomen medidas apropiadas para fomentar y promover el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre organizaciones de empleadores y de trabajadores. Sin embargo, no especifica cómo esto podría llevarse a cabo. El Convenio núm. 154 sobre la negociación colectiva y su correspondiente Recomendación núm. 163 son instrumentos fundamentales tanto para la promoción como para la aplicación de los principios del Convenio núm. 98. Estos dos instrumentos muestran cómo puede realizarse de un modo práctico. Fueron adoptados para complementar el Convenio núm. 98 mediante el establecimiento de tipos de medidas que pueden adoptarse para promover la negociación colectiva y los objetivos de estas medidas. La combinación de ambos convenios confirma que el derecho a la negociación colectiva puede ejercerse con efectividad.

El Convenio núm. 154 es muy flexible porque tiene un carácter promocional. Hay numerosas formas de aplicarlo según el contexto y las preferencias de cada país: puede aplicarse en países con situaciones económicas y sociales distintas, con marcos legislativos dispares, y en diversos sistemas de relaciones laborales.

### La negociación colectiva y el diálogo social

La negociación colectiva es una de las formas importantes que adopta el diálogo social. Las

instituciones de diálogo social y de negociación colectiva contribuyen a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, favorecen la protección social y fomentan las buenas relaciones laborales. El diálogo social, por su parte, es un componente fundamental del buen gobierno. Puesto que en el diálogo social participan los actores sociales (las organizaciones de empleadores y de trabajadores), es un mecanismo que estimula además la responsabilidad y la participación respecto de las decisiones que afectan al conjunto de los ciudadanos de una sociedad. Ambos factores contribuyen directamente a mejorar la gestión pública.

La OIT define el diálogo social como todo tipo de negociación, consulta o, simplemente, intercambio de información entre representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores sobre temas de interés común. Esta definición combina elementos de diversas interpretaciones distintas en un concepto inclusivo. En el Convenio núm. 154 y en la Recomendación núm. 163 se reconoce que la información, la consulta y la negociación son elementos interrelacionados que se refuerzan mutuamente. Centrándose en la negociación colectiva, ambos instrumentos hacen hincapié en la importancia de disponer de una base informativa común, así como en el papel que desempeñan las consultas con miras a decidir las medidas que fomentan y promueven la negociación colectiva.

Desde la perspectiva de la OIT, la negociación colectiva es una forma importante de que los trabajadores, los empleadores, y sus organizaciones, alcancen un acuerdo sobre cuestiones relativas al empleo. La negociación colectiva puede ser un medio importante para fomentar la confianza. Esta confianza puede reforzarse mediante el diálogo, que puede proseguir una vez que termina la negociación. Las soluciones que se basan en la confianza y que gozan del apoyo decidido de ambas partes tienen más probabilidades de granjearse el respeto de éstas gracias al sentimiento de participación inherente al proceso y de propiedad del resultado. Gracias a ello, pueden evitarse más fácilmente los conflictos innecesarios y los trastornos que la acción sindical pudiera causar.

Las medidas prácticas que pueden utilizarse según el Convenio núm. 154 y la Recomendación núm. 163 para promover una negociación colectiva eficaz necesariamente fortalecen el diálogo social. Estas medidas contribuirán así al fortalecimiento de la cultura del diálogo y reforzarán la mejora del buen gobierno y la participación, fomentando una gestión más responsable.

## EN ESTE FOLLETO SE PRESENTAN –

Los principales elementos del Convenio núm. 154 .....	6
Puntos que deben considerarse en la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 154.....	14
Preguntas más frecuentes sobre el Convenio núm. 154 .....	15
Cómo puede ayudar la OIT .....	18
Otras informaciones.....	19
Texto del Convenio núm. 154.....	22
Texto de la Recomendación núm. 163 .....	23



# Los principales elementos del convenio núm. 154

## Promueve la negociación colectiva

El Estado Miembro que ratifique el Convenio núm. 154 deberá adoptar medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva. Estas medidas deberán adecuarse a las condiciones del país en el que se apliquen y, de acuerdo con el Convenio núm. 154, deberían ser objeto de una consulta previa y, si fuese posible, de acuerdos entre las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. Al fomentar la negociación colectiva, los gobiernos deberían tratar de facilitar el proceso. Los gobiernos no deberían intervenir en dicho proceso hasta el punto de obstaculizar injustificadamente el procedimiento de negociación colectiva. El objetivo del Convenio es estimular una negociación colectiva libre y voluntaria entre partes que representan organizaciones libres e informadas. Sin embargo, si bien la negociación colectiva es, de manera intrínseca, un proceso voluntario, los países deben establecer un marco que propicie su fomento y promoción, tanto a través de la legislación como de la creación de instituciones de apoyo. Es preciso hallar un equilibrio entre la intervención del gobierno encaminada a potenciar la negociación colectiva y su buen funcionamiento, y la libertad de las partes de celebrar unas negociaciones autónomas y satisfactorias.

## Define la negociación colectiva

En el Convenio, el término “negociación colectiva” comprende 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; o
- regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Los órganos de control de la OIT han interpretado que las cuestiones que pueden ser objeto de la negociación colectiva son “el tipo de convenio colectivo que haya de negociarse en el futuro, así como los salarios, prestaciones y subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, un alcance del convenio colectivo, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos, que incluyan un acceso al lugar de trabajo más amplio que el previsto en la legislación, etc.”<sup>3</sup> Por lo tanto, excluir cuestiones particulares relativas a las condiciones de empleo del alcance de la negociación colectiva es incompatible con el derecho de negociación colectiva. Las únicas restricciones aceptables podrían ser la prohibición de aquellas cláusulas susceptibles de socavar las libertades públicas (como las cláusulas discriminatorias) o que sean contrarias a las normas mínimas de protección establecidas en la legislación y las cuestiones relativas principal o esencialmente a la gestión y la explotación del gobierno y los negocios, incluida la asignación de funciones y los nombramientos.

<sup>3</sup> Véase el párrafo 913 de la *Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical*: [www.ilo.org/ilolex/spanish/digestq.htm](http://www.ilo.org/ilolex/spanish/digestq.htm)

## Define quiénes son las partes en la negociación colectiva

El Convenio núm. 154 trata de las relaciones bipartitas (entre dos partes). No trata de las relaciones tripartitas, donde el gobierno también es parte. Específicamente, las partes en la negociación colectiva son –

- uno o más empleadores, o
- una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y
- una o más organizaciones de trabajadores, por el otro.

Para que sea eficaz su participación en el proceso de negociación colectiva, estas organizaciones deben ser suficientemente representativas de los intereses que defienden y ser independientes de la otra parte en las negociaciones y de las autoridades públicas.

En algunos países, existen *representantes de los trabajadores* que son independientes de las *organizaciones de trabajadores* o sindicatos. En estos casos, y tal como se establece en el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), la negociación colectiva podrá aplicarse también a las negociaciones con dichos representantes electos. La aplicación de esta medida debería ser compatible con la legislación o la práctica nacionales. Sin embargo, cuando la negociación colectiva incluya negociaciones con los representantes electos de los trabajadores, deberían adoptarse medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados. En otras palabras, la existencia de otros representantes de los trabajadores elegidos no debería utilizarse para socavar la posición de los sindicatos o de sus representantes.

## Señala los objetivos de las medidas para fomentar la negociación colectiva

Al promover la negociación colectiva, el Convenio núm. 154 resume los objetivos de las medidas adoptadas por las autoridades públicas tras la celebración de consultas y, cuando sea posible, el acuerdo alcanzado con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La idea principal es que estas medidas no deberían obstaculizar la libertad de negociación colectiva. Los objetivos se refieren específicamente a la universalidad, la extensión progresiva, las reglas de procedimiento y la solución de conflictos laborales –

- La negociación colectiva deberá extenderse, en la medida de lo posible, a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores. Tan sólo se citan algunas excepciones, y éstas deberán ser compatibles con la práctica nacional.
- La negociación colectiva deberá extenderse progresivamente a todas las materias a las que se refiere el Convenio. Esto significa que, en última instancia, pueden negociarse colectivamente tanto las relaciones entre empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones, como las condiciones de trabajo y empleo.

- Las medidas deberán ir también destinadas a promover el acuerdo para establecer reglas de procedimiento apropiadas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores. El marco que regula este procedimiento entre ambas organizaciones debería ser suficiente para garantizar que la negociación colectiva pueda desarrollarse eficazmente. La inexistencia de estas reglas, o el carácter inadecuado de las mismas, puede hacer mucho más difícil la negociación colectiva. El nivel de negociación no debería ser impuesto de manera unilateral por las autoridades.
- Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales (como los organismos de conciliación y mediación) deberán contribuir también a promover la negociación colectiva (véase el recuadro 1). Esto significa que estos procedimientos deberían estar concebidos con el fin de estimular a ambas partes a alcanzar un acuerdo entre ellas.

#### **Recuadro 1. Promoción de la negociación colectiva mediante servicios de resolución de conflictos en Sudáfrica: Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) y Consejos de Negociación**

Tras la transición política a la democracia que tuvo lugar en Sudáfrica en 1994, se promulgó una nueva Ley sobre las Relaciones de Trabajo (LRA), en 1995, entre cuyos objetivos figuraban la promoción de la negociación colectiva y la resolución efectiva de los conflictos laborales. A tal efecto, la LRA estableció la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA), tribunales de trabajo especializados y tribunales de apelaciones laborales. La LRA también establece disposiciones para las agencias privadas de empleo y los consejos sectoriales de negociación que deben ser acreditados por la CCMA para resolver conflictos mediante la conciliación y el arbitraje. Las agencias privadas y los consejos de negociación son apoyados en estas funciones mediante subvenciones concedidas por el órgano rector de la CCMA.

La CCMA aborda conflictos laborales de muy diversa índole que incluyen la mediación/conciliación de conflictos en la negociación colectiva. Si el conflicto sigue sin resolverse, o si expira el período establecido para tratar de resolver el conflicto, las partes en la negociación tienen derecho a declararse en huelga o a llevar a cabo un cierre patronal, salvo que presten un servicio esencial. Llegado este punto, las partes en la negociación también pueden solicitar a la CCMA que establezca reglas para la organización de piquetes. Además del papel que desempeña en la resolución de conflictos y/o la facilitación de una conducta disciplinada durante un conflicto, la CCMA también interviene en la prevención de conflictos mediante servicios de facilitación, formación, suministro de hojas informativas y códigos, y promoción de prácticas óptimas.

La CCMA acredita y subvenciona a los consejos de negociación para conciliar y arbitrar determinadas categorías de conflictos. Las funciones en materia de resolución de conflictos de los consejos de negociación se extienden a todos los empleadores y trabajadores que se hallan bajo su jurisdicción, independientemente de que sean miembros de los sindicatos y las organizaciones de empleadores que son partes en el Consejo. En 2010, se ha acreditado a 31 consejos estatutarios o de negociación para la conciliación y el arbitraje, y a otros 8 para la conciliación.

Fuentes: Development Policy Research Unit: *Measuring the efficiency of the CCMA's dispute resolution service – An analysis of CMS data between 2007 and 2009* (2010); *CCMA Annual Report 2009/2010*; LEP y NALEDI: *Support for bargaining councils and centralised bargaining* (2010).

## El principio de buena fe

La labor preparatoria para la adopción del Convenio núm. 154 puso de relieve la importancia que reviste la buena fe. La negociación colectiva solo puede ser eficaz si ambas partes la llevan a cabo en un espíritu de buena fe. Si bien el marco legislativo puede alentar a los empleadores y los sindicatos a negociar de buena fe, en último término es el compromiso de las partes a negociar de buena fe lo que asegura el desarrollo armonioso de las relaciones laborales. La negociación de buena fe implica que ambas partes desplieguen esfuerzos auténticos y persistentes para alcanzar un acuerdo, que las negociaciones sean constructivas, que se eviten las demoras injustificadas y que las condiciones del acuerdo se respeten y cumplan. En algunos países, la legislación laboral resume los requisitos detallados de aquello que se espera de los empleadores, de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos, e incluso puede considerar que el incumplimiento de estos requisitos constituye una práctica laboral injusta. En otros países, aunque la legislación tal vez no haga referencia explícita al principio de buena fe, puede fomentarlo imponiendo requisitos para que se proporcione la información necesaria para las negociaciones.

## Se aplica a todos los sectores de la actividad económica

El Convenio núm. 154 se aplica a los trabajadores y empleadores de todos los sectores de la actividad económica. Sin embargo, un Estado Miembro puede excluir de su aplicación a la policía y las fuerzas armadas. El Convenio también reconoce que el servicio público actúa en circunstancias especiales, pero que no debería excluirse. En su lugar, pueden aplicarse diferentes enfoques (o “modalidades particulares”) de la negociación colectiva a este grupo de trabajadores y de empleadores (véanse los recuadros 2 y 3).

Los cambios en el mundo del trabajo plantean una serie de desafíos para la realización efectiva del derecho de negociación colectiva. Los interlocutores sociales se ven obligados a hallar formas que permitan aplicar también la negociación colectiva a las necesidades de los trabajadores a tiempo parcial o con un trabajo temporal – y de atender dichas necesidades –, los cuales tienden a quedar excluidos o tienen grandes dificultades para ejercer efectivamente este derecho. Por medio de la negociación colectiva, los empleadores y/o sus organizaciones y los sindicatos abordan asimismo cuestiones más diversas relativas al lugar del trabajo, como la seguridad en el empleo, la organización del trabajo, la productividad, la igualdad de oportunidades y el VIH, entre otras.<sup>4</sup>

# núm. 154

<sup>4</sup> OIT: *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Informe del Director General (2008); OIT: *Informe de la Reunión tripartita de alto nivel sobre la negociación colectiva: la negociación por la justicia social* (2010): [www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/downloads/102663\\_es.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/downloads/102663_es.pdf)

## **Recuadro 2. El Convenio núm. 154 y la administración pública**

El Convenio reconoce que la negociación colectiva en el seno de la administración pública puede tener que abordarse de distinta forma que en otros sectores de la actividad económica. Y esto porque en muchos países las condiciones estatutarias se conciben con el fin de lograr la uniformidad para los funcionarios, condiciones que son usualmente aprobadas por el parlamento y se aplican a todos los funcionarios públicos. Los estatutos suelen regular de forma exhaustiva los derechos, deberes y condiciones estatutarias que dejan escaso margen para la negociación. Su modificación puede requerir cambios en la ley y por ello las negociaciones a menudo tienen lugar a nivel central.

La financiación del sector público también explica el carácter especial de su negociación colectiva. Los salarios y otras condiciones de trabajo de los funcionarios públicos tienen implicaciones financieras que se reflejan en los presupuestos públicos. Los presupuestos son aprobados por organismos como los parlamentos y no siempre por los empleadores directos de los funcionarios. Por ello la negociación colectiva sobre temas con implicaciones financieras se lleva a cabo en muchos países a nivel central y está sujeta frecuentemente a las directivas o al control financiero de órganos externos como los ministerios de hacienda o los comités interministeriales.

Hay otros aspectos a tener en cuenta al mismo tiempo, como son la determinación de los asuntos susceptibles de negociación, las competencias de los distintos órganos de la administración pública, su distribución dentro de la compleja estructura territorial y operativa del Estado, así como la selección de las partes negociadoras en los distintos niveles.

### **Modalidades particulares**

Sobre la base de estas cuestiones, el artículo 1, párrafo 3, del Convenio prevé “modalidades particulares” de aplicación que podrían ser establecidas por la legislación nacional, o por la práctica nacional para la administración pública, a condición de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan expresar sus opiniones mediante consultas. Estas modalidades particulares pueden incluir –

- que el parlamento o el órgano competente en materia presupuestaria fije un “abanico” salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una asignación presupuestaria global fija en cuyo marco las partes puedan negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa;
- disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo;
- la compatibilidad de un sistema pactado con uno estatutario, que es una realidad en la práctica de numerosos países;
- la posibilidad de que las autoridades fijen ciertos lineamientos o directivas, en consulta con las organizaciones de funcionarios públicos, sobre los temas que pueden ser negociados, los niveles en que debería tener lugar la negociación colectiva o quiénes deberían ser las partes en la negociación. El establecimiento de estas directivas debería ir precedido de consultas con las organizaciones de funcionarios públicos.

### Recuadro 3. Creación de un marco jurídico e institucional propicio: la experiencia de la Argentina

En la Argentina, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (Ley núm. 24.185) estableció las normas para la negociación colectiva en la administración pública a escala nacional. En virtud de la Ley núm. 24.185, los sindicatos están representados de manera proporcional en la negociación colectiva, dependiendo del número de miembros. En la práctica, esto significa que más de un sindicato puede representar al mismo grupo. De conformidad con la Ley, comisiones de negociación independientes llevan a cabo negociaciones generales y sectoriales en los servicios públicos. Están integradas por representantes estatales y de los trabajadores, coordinados por el Ministerio de Trabajo. Algunos acuerdos sectoriales establecidos en la actualidad abarcan la Lotería Nacional, la Enseñanza, la Seguridad Alimentaria, la Seguridad en los Parques y los trabajadores de las Artes Nacionales. Las partes tienen la obligación de negociar de buena fe. Esto significa, entre otras cosas, intercambiar información pertinente y no escatimar esfuerzos para alcanzar un acuerdo.

El primer Acuerdo de Negociación Colectiva a nivel nacional se negoció en 1999 y el actual se firmó en 2006. Este acuerdo contiene normas y principios generales que son aplicables a todos los servicios públicos, y delega cuestiones específicas para su negociación por las comisiones sectoriales de negociación. Establece normas para el pago de los salarios, las obligaciones de los trabajadores, así como prohibiciones y procedimientos disciplinarios. Además, el acuerdo prevé la educación y la formación permanentes, asignaciones y subvenciones. También incorpora cuestiones relativas a la contratación y la promoción profesional. Las comisiones sectoriales de negociación también pueden entablar negociaciones sobre temas no contemplados por el acuerdo nacional.

El convenio colectivo nacional sobre los servicios públicos prevé asimismo una Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (CoPAR), integrada por representantes del Estado y los sindicatos. Todas las decisiones de la CoPAR deben tomarse unánimemente. De conformidad con el convenio, la CoPAR tiene facultad para interpretar el acuerdo y participar en la resolución de conflictos. También puede intervenir en conflictos potenciales sobre propuestas para modificar las condiciones de trabajo o los salarios. Estas características ayudan a evitar que se recurra a mecanismos de resolución de conflictos de terceras partes, por lo que se refuerza la estabilidad del sistema de relaciones laborales.

Fuentes: A. Cardoso y J. Gindin: "Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared", Documento de trabajo núm. 5 (OIT, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, 2009); J. Bonifacio y G. Falivene: *Análisis comparado de las relaciones laborales en la administración pública latinoamericana. Argentina, Costa Rica, México, y Perú* (Banco Interamericano de Desarrollo, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 2002); M. Wegman: *Aportes a la profesionalización del servicio civil en el gobierno federal de la República Argentina a través de la negociación colectiva*, XV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública Santo Domingo, República Dominicana, 9-12 de noviembre de 2010.



## Se adapta a las condiciones nacionales

Debido a que las medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva deben adaptarse a las condiciones nacionales, no se exige ningún paquete determinado de medidas. El Convenio núm. 154 respeta los distintos marcos nacionales, incluida la gran variedad de sistemas de relaciones laborales que existen. La legislación y la práctica nacionales también se aplican a la negociación colectiva dentro de la administración pública y determinan el papel que desempeñan los representantes de los trabajadores en el proceso. El Convenio establece expresamente que sus disposiciones no impiden que pueda tener lugar una negociación colectiva en el marco de procedimientos de conciliación o de arbitraje voluntarios.

## Permite la aplicación progresiva del Convenio

El Convenio núm. 154 establece que la negociación colectiva debería extenderse progresivamente a todos los asuntos de los que se trata en el mismo, es decir, fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y regular las relaciones entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores. Por lo tanto, ratificar el Convenio significa que los mecanismos para la promoción de la negociación colectiva deberían aplicarse a algunas de estas esferas en una fase inicial, y pueden extenderse progresivamente a todas ellas en un período de tiempo razonable.

## Métodos para hacer efectivo el Convenio núm. 154

Hay varios métodos establecidos que pueden servir para hacer efectivo el Convenio núm. 154. El Convenio da prioridad a su aplicación mediante los acuerdos colectivos, laudos arbitrales o cualquier “otro medio conforme a la práctica nacional”. En la medida en que las disposiciones del Convenio no se apliquen por medio de estos métodos, deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional, disposición que es coherente con el principio fundamental del Convenio. La negociación colectiva debería ser, en la medida de lo posible, el territorio de las partes interesadas. Las medidas complementarias establecidas en la Recomendación núm. 163 proporcionan orientaciones prácticas para promover la negociación colectiva (véase el recuadro 4).

### **Recuadro 4. Medios de fomentar la negociación colectiva**

En la Recomendación núm. 163 se exponen en detalle las medidas que el gobierno y las partes podrían adoptar para fomentar la negociación colectiva. Como una cuestión inicial, estas medidas deberían tener por objeto la creación de un marco para la representación objetivamente verificable de los trabajadores y empleadores por las organizaciones que llevan a cabo negociaciones colectivas, así como la atribución de competencias a dichas organizaciones para entablar negociaciones colectivas. Los objetivos de estas medidas son –

- facilitar el establecimiento voluntario y el crecimiento de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes y representativas;
- asegurar el reconocimiento de dichas organizaciones de empleadores y de trabajadores a efectos de la negociación colectiva; y
- determinar, en caso en que existan procedimientos para el reconocimiento, las organizaciones a las que se debe conceder el derecho a negociar colectivamente sobre la base de criterios objetivos y establecidos de antemano con respecto a su carácter representativo, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Además, la promoción de la negociación colectiva por el gobierno y las partes, tal como se indica en la Recomendación núm. 163, debería conllevar medidas adaptadas a las condiciones nacionales para promover la negociación colectiva y prever la resolución independiente de los conflictos laborales. El objetivo de dichas medidas es –

- permitir que tenga lugar la negociación colectiva a cualquier nivel, desde lugares de trabajo individuales, la organización o empresa, la ocupación, la industria, o a nivel regional o nacional;
- asegurar que ambas partes tengan acceso a la información necesaria para entablar unas negociaciones constructivas; y
- establecer, si es necesario, procedimientos para la resolución de los conflictos laborales que ayuden a las partes a hallar ellas mismas una solución al conflicto.

Como se indica en la Recomendación núm. 163, las partes en la negociación colectiva deberían promover asimismo la negociación colectiva –

- asegurando la coordinación entre los diversos niveles de la negociación, cuando la negociación colectiva tenga lugar a múltiples niveles;
- asegurando que sus negociadores tengan la oportunidad de recibir la formación apropiada, inclusive solicitando que las autoridades públicas contribuyan a la facilitación de dicha formación; y
- asegurando que sus negociadores tengan el mandato necesario para llevar a cabo y concluir negociaciones.

Los gobiernos también desempeñan un papel clave en la promoción de la negociación colectiva, al proporcionar un marco legislativo y crear instituciones de apoyo. Entre las medidas que han tomado algunos países, cabe citar los siguientes ejemplos –

- mantener bases de datos a disposición del público sobre los acuerdos concluidos, las cuales constituyen una apreciable fuente de información para los actores sociales;
- mantener estadísticas sobre el número y la clase de acuerdos colectivos, así como sobre su cobertura;
- proporcionar cursos de formación en negociación colectiva y prevención y solución de conflictos;
- ofrecer servicios para la resolución de conflictos por medio de la administración del trabajo; y
- proporcionar información sobre la situación económica y social del país y la rama de actividad de que se trate.

# Puntos que deben considerarse en la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 154

## El Convenio núm. 154

- Es flexible y respeta diferentes tradiciones de la negociación colectiva.
- Reconoce que puedan existir modalidades distintas para la administración pública.
- Ofrece una serie de medios prácticos para fomentar la negociación colectiva.
- Respetar la autonomía de las partes negociadoras.
- Reconoce el singular e importante papel que desempeñan los sindicatos.
- Demuestra el compromiso del gobierno para hacer realidad el derecho a la negociación colectiva de un modo efectivo.

## El Convenio núm. 154 y la Recomendación núm. 163 pueden también

- Apoyar la competitividad de la empresa y las aspiraciones de los trabajadores.
- Proporcionar un modo para que los trabajadores negocien una participación justa en su trabajo con el debido respeto de la situación financiera de la empresa o del Estado.
- Fomentar los esfuerzos de colaboración a fin de aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo.
- Proporcionar un medio eficaz de abordar conjuntamente cuestiones difíciles mediante la identificación de intereses comunes.
- Fomentar la prevención y solución de conflictos mediante el diálogo.
- Contribuir a una mejor aplicación de otros convenios, puesto que muchos de ellos pueden implementarse mediante acuerdos colectivos.
- Promover una mayor aceptación del cambio.
- Fomentar la igualdad de género.
- Fortalecer el diálogo social.
- Fomentar buenas relaciones laborales.
- Fomentar el buen gobierno.



# Preguntas más frecuentes sobre el Convenio núm. 154

## ¿Hay distintos medios para fomentar la negociación colectiva?

Hay numerosos medios para fomentar la negociación colectiva (véase el recuadro 4). El Convenio núm. 154 no exige que se utilicen todos estos medios ni tampoco una determinada combinación de ellos. Cada país debería decidir, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, cuáles son los medios más adecuados para fomentar la negociación colectiva.

## ¿Debe una negociación colectiva conducir a la firma de un acuerdo colectivo?

El objetivo de la negociación colectiva es alcanzar un acuerdo colectivo. Sin embargo, el Convenio trata sobre el proceso de negociación y no sobre el resultado. Así pues, el Convenio se cumple aún cuando no se llegue a un acuerdo, siempre que la negociación se haya emprendido de buena fe.

## ¿Exige la aplicación del Convenio la promulgación de una ley?

El Convenio núm. 154 puede aplicarse a través de muy distintos medios. Cabe citar, entre otros, los acuerdos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, o llevarse a efecto mediante leyes o normativas nacionales. A la hora de ratificar el Convenio, el gobierno debería siempre examinar el marco normativo vigente para asegurarse de que no se obstaculiza la libertad de negociación colectiva debido a la ausencia de normas que rijan su desarrollo o a la existencia de normas inadecuadas o inapropiadas.

## ¿Cómo pueden contribuir los organismos y procedimientos de solución de conflictos al fomento de la negociación colectiva?

Los procedimientos de resolución de conflictos, como la conciliación y la mediación, suponen la participación de una tercera parte neutral. Ésta puede contribuir a que las partes de una negociación colectiva entiendan cuáles son sus intereses comunes y cómo pueden restablecer los vínculos de comunicación entre ellas cuando se estanquen las negociaciones. De este modo, las partes pueden encontrar por sí mismas una solución para el conflicto y proseguir con el desarrollo de las negociaciones. En el arbitraje interviene también una tercera parte. En el Convenio núm. 154 se presupone que también los órganos y procedimientos de arbitraje deberían tratar de apoyar el desarrollo de la negociación colectiva cuando las partes estén de acuerdo.

## ¿La ratificación del Convenio núm. 98 es un requisito previo para la ratificación del Convenio núm. 154?

No, no es un requisito previo, aunque en ambos convenios se aborda la negociación colectiva voluntaria. El Convenio núm. 98 es un convenio fundamental y uno de los más ampliamente ratificados. En él se subraya no sólo el compromiso con el fomento de la negociación colectiva voluntaria, sino también con la protección a los trabajadores contra la discriminación. La negociación colectiva libre es únicamente posible si hay una protección real contra la discriminación hacia los sindicatos. Para que las negociaciones tengan razón de ser deben tener lugar en un ámbito donde las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan expresar sus puntos de vista con plena libertad. Todos los Estados Miembros, hayan o no ratificado el Convenio núm. 98, están obligados, en virtud de su pertenencia a la OIT, a respetar el principio de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Este principio se reafirma en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Sin embargo, una vez ratificado y aplicado el Convenio núm. 98, es aún más fácil la ratificación

del Convenio núm. 154. La ratificación del Convenio núm. 154 confirmaría el compromiso de las autoridades públicas con el principio que consagra el derecho a la negociación colectiva, al tiempo que proporcionaría los medios prácticos para fomentarlo.

### **¿Cuál es la diferencia entre negociación y consulta?**

El objetivo del Convenio núm. 154 es regular las negociaciones colectivas. Por negociación se entienden los intercambios entre las partes con el fin de alcanzar un acuerdo formal. La negociación va más allá de la consulta cuyo fin no es necesariamente la conclusión de un acuerdo. La celebración de consultas supone asegurar que se tengan debidamente en cuenta las opiniones de las personas interesadas sobre una cuestión determinada antes de tomarse una decisión. Una negociación satisfactoria significa, en cambio, que las partes interesadas se convierten en copartícipes en el proceso de toma de decisiones sobre los asuntos de interés común.

### **¿En qué consiste el requisito de informar?**

Únicamente los países que hayan ratificado el Convenio núm. 154 deberán informar cada cinco años sobre las medidas legislativas y prácticas que han adoptado para aplicarlo.

### **¿Es necesario el reconocimiento de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores?**

La adopción de medidas por las que se garantice que se reconocen algunas organizaciones como representativas para la negociación colectiva puede ser una medida eficaz para fomentar la negociación colectiva. La Recomendación núm. 163 establece diversas formas para promover la negociación colectiva, incluido el reconocimiento de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en el párrafo 3, a). En la Recomendación núm. 163 se dice, además, que los procedimientos para determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva deberían basarse en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, y se añade que estos procedimientos deberían establecerse en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores (párrafo 3, b).

### **¿Pueden atribuirse derechos exclusivos de negociación a un sindicato?**

Sí, si se trata del sindicato más representativo, sobre la base de criterios objetivos y previamente establecidos. No obstante, cuando se haga una distinción entre los sindicatos más representativos y otros sindicatos, no se debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios ni que éstos ejercieran su derecho a representar a sus miembros y a representarlos en reclamaciones a título individual.

### **¿Cuáles son los derechos de las federaciones y confederaciones según el Convenio núm. 154?**

Las federaciones y confederaciones deberían poder tomar parte en los acuerdos colectivos y concluirlos.

### **¿A qué nivel debería tener lugar la negociación colectiva?**

Las partes en la negociación colectiva deberían poder elegir los niveles más apropiados en los cuales tiene lugar la negociación colectiva. La negociación colectiva debería tener lugar en los niveles

que las propias partes negociadoras decidan que son los más apropiados. La Recomendación núm. 163 dispone que se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, entre otros, “a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional”. No existe un nivel que sea mejor que otros para una negociación colectiva. Cada uno tiene sus propias características y las partes deberían elegir por sí mismas el nivel que desean.

### **¿Recibe la administración pública un trato distinto?**

El Convenio núm. 154 permite que haya una modalidad particular de aplicación para la administración pública, que podrán fijar la legislación o la práctica nacionales. (véase el recuadro 2).

### **¿Cómo puede la ratificación del Convenio núm. 154 fomentar la igualdad de género?**

La ratificación del Convenio núm. 154 muestra un compromiso con la negociación colectiva y ésta puede ser un método importante para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. En muchos países, la negociación colectiva es uno de los medios fundamentales para establecer los términos y las condiciones de empleo, incluyendo, todos los aspectos relativos a la igualdad de género en el trabajo. La igualdad retributiva, las horas extraordinarias, el horario de trabajo, la licencia por vacaciones, la baja por maternidad o por responsabilidades familiares, la salud y el ambiente de trabajo, y la dignidad en el ámbito laboral son todos ellos ejemplos de cuestiones susceptibles de negociación colectiva, respecto de las cuales podría fomentarse la igualdad de género en el lugar de trabajo. La elección de las cuestiones negociables depende de los contextos sociales y legales, así como de las prioridades y preferencias de las propias mujeres. Para que la negociación colectiva sea realmente eficaz y se promueva la igualdad, los intereses de las mujeres han de ser entendidos y respetados. Dos buenas formas de lograr este objetivo son la consulta con las trabajadoras y asegurar que éstas estén presentes en los equipos de negociación.

### **¿Qué papel desempeña la formación en la negociación colectiva?**

Para que la negociación colectiva sea fructífera puede ser esencial proporcionar la adecuada formación sobre técnicas de negociación y sobre los temas centrales en la negociación. La Recomendación núm. 163 reconoce la importancia de esta clase de formación y añade que las partes deberían adoptar las medidas necesarias para que los negociadores tengan la oportunidad de recibirla. Si las organizaciones de trabajadores o empleadores lo solicitan, las autoridades públicas podrán ofrecer ayuda para la formación, pero los gobiernos carecen de obligación alguna al respecto.

### **¿De qué información debería disponerse en el proceso de negociación?**

Es difícil que las negociaciones sean auténticas si no se pone a disposición de las partes una base informativa común. La Recomendación núm. 163 subraya la importancia del acceso a la información. Pueden adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales a fin de que las partes tengan acceso a la información necesaria para poder negociar con conocimiento de causa. Esta información debería comprender las cuestiones relativas a la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto. Las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y del sector económico en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

# Cómo puede ayudar la OIT

Hay distintas formas a los mandantes en la ratificación y aplicación del Convenio núm. 154. Para ello, la OIT puede –

- proporcionar a las organizaciones de empleadores, de trabajadores y a los gobiernos una mejor comprensión del contenido esencial del Convenio núm. 154, mediante materiales promocionales, talleres y debates;
- ofrecer un diagnóstico del funcionamiento del sistema de negociación colectiva existente;
- ofrecer asesoramiento técnico para el establecimiento y fortalecimiento del marco de negociación colectiva;
- contribuir a diseñar y ejecutar los proyectos de cooperación técnica a fin de fortalecer la negociación colectiva;
- ofrecer asesoramiento y asistencia en la reforma de la legislación laboral como fundamento de los procesos y mecanismos de negociación colectiva;
- ofrecer apoyo técnico a los funcionarios del gobierno para los fines de la ratificación del Convenio núm. 154;
- ayudar al gobierno a cumplir el requisito de presentación de memorias en virtud de la Constitución de la OIT;
- ofrecer o ayudar a diseñar la formación para los representantes de los trabajadores y de los empleadores en técnicas de negociación y sobre los temas sujetos a la negociación colectiva;
- proporcionar información y capacitación para contribuir a que la negociación colectiva aborde las cuestiones de género;
- compartir la experiencia internacional de la OIT sobre la aplicación del Convenio núm. 154 con los Estados Miembros.

# núm. 154



# Otras informaciones

## Publicaciones de la OIT

*The role of collective bargaining in a global economy: Negotiating for social justice*, S. Hayter (ed.), OIT y Edward Elgar, Ginebra, 2011

*Celebración del 60<sup>a</sup> aniversario del Convenio núm. 98: El derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI*, OIT, Ginebra, 2010

*La negociación colectiva. La negociación por la justicia social: Reunión tripartita de alto nivel sobre la negociación colectiva*, Ginebra, 2010

*Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el Empleo*, OIT, Ginebra, 2009

*Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, OIT, Ginebra, 2008

*La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, OIT, Ginebra, 2008

*La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5<sup>a</sup> edición (revisada), OIT, Ginebra, 2006

*Organizarse en pos de la justicia social. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra, 2004

*Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos. Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización*, Ginebra, 2004

*Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva*, S. Olney, E. Goodson, K. Maloba-Caines, F. O'Neil, Ginebra, 2003

*Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe I(B), Ginebra, 2000

*La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, B. Gernigon, A. Odero y H. Guido, Ginebra, 2000

*Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores social y del Estado*, M. Ozaki, Ginebra, 2000

«La negociación colectiva: Un principio fundamental, un derecho, un convenio», *Educación Obrera*, Número 114/115, 1999

*Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, 1996

*Libertad sindical y negociación colectiva*. Conferencia Internacional del Trabajo, Informe III, OIT, Ginebra, 1994

## Contacto

- **OIT / Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE)**  
International Labour Office  
4, route des Morillons  
CH 1211 Ginebra 22, Suiza  
Tel.: +41 (0) 22 799 7035  
Telefax: +41 (0) 22 799 8749  
**Correo electrónico: [dialogue@ilo.org](mailto:dialogue@ilo.org)**  
**Sitio web: [www.ilo.org/dial](http://www.ilo.org/dial)**
  
- **OIT / Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)**  
4, route des Morillons  
CH 1211 Ginebra 22, Suiza  
Tel.: +41 (0) 22 799 7155  
Telefax: +41 (0) 22 799 6771  
**Correo electrónico: [normes@ilo.org](mailto:normes@ilo.org)**  
**Sitio web: [www.ilo.org/global/normes](http://www.ilo.org/global/normes)**
  
- **OIT / Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)**  
4, route des Morillons  
CH 1211 Ginebra 22, Suiza  
Tel.: +41 (0) 22 799 7748  
Telefax: +41 (0) 22 799 8948  
**Correo electrónico: [actemp@ilo.org](mailto:actemp@ilo.org)**  
**Sitio web: [www.ilo.org/employers](http://www.ilo.org/employers)**
  
- **OIT / Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)**  
4, route des Morillons  
CH 1211 Ginebra 22, Suiza  
Tel.: +41 (0) 22 799 7021  
Telefax: +41 (0) 22 799 6570  
**Correo electrónico: [actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)**  
**Sitio web: [www.ilo.org/workers](http://www.ilo.org/workers)**

Para saber dónde se encuentra la oficina de la OIT más cercana: [www.ilo.org/public/spanish/depts/dir.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/depts/dir.htm)



# Textos

- **CONVENIO**  
**núm. 154**
- **RECOMENDACIÓN**  
**núm. 163**

# Convenio núm. 154

## CONVENIO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1981

[...]

### PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

#### Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

#### Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión **negociación colectiva** comprende 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:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

#### Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3) del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión **negociación colectiva** se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión **negociación colectiva** incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

### PARTE II. MÉTODOS DE APLICACIÓN

#### Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

### PARTE III. FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:
  - a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
  - b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
  - c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
  - d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
  - e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

#### Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

#### Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

#### Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

[...]

# La Recomendación núm. 163

## RECOMENDACIÓN SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1981

[...]

### I. MÉTODOS DE APLICACIÓN

1. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

### II. MEDIOS PARA FOMENTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2. Siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores.

3. En la medida en que resulte apropiado y necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que:

- a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva;
  - b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.
4. 1) En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.
- 2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.
5. 1) Las partes en la negociación colectiva deberían adoptar medidas para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada.
- 2) A petición de las organizaciones interesadas, las autoridades públicas deberían poder prestar asistencia respecto de tal formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que lo soliciten.
- 3) El contenido y la supervisión de los programas de dicha formación deberían ser establecidos por la organización apropiada de empleadores o de trabajadores interesada.
- 4) Esta formación debería impartirse sin perjuicio del derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de designar a sus propios representantes a los fines de la negociación colectiva.

6. Las partes en la negociación colectiva deberían conferir a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones.

7. 1) En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.
- 2) Con este objeto:
- a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores – públicos y privados – deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;
  - b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

8. En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de los conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga, independientemente de que se trate de conflictos sobrevenidos durante la conclusión de los acuerdos, de conflictos respecto a la interpretación o de la aplicación de los acuerdos, o de los conflictos a que se refiere la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones, 1967.

[...]

# químicos 150 años

ISBN 978-92-2-325416-2



9 789223 254162