



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Convenio núm. 154

Promoción de la negociación colectiva

154

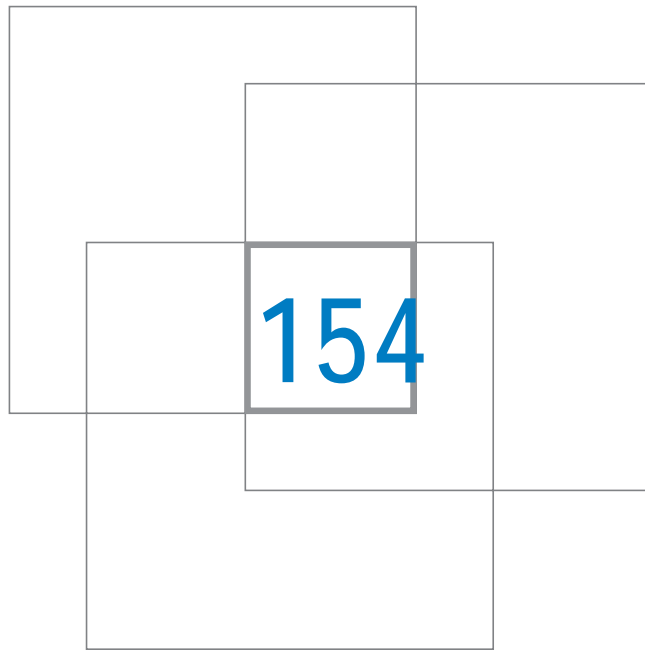
Convenio sobre la negociación
colectiva, 1981 (núm. 154)

Shauna Olney
Marleen Rueda

DEPARTAMENTO
DE DIÁLOGO SOCIAL,
LEGISLACIÓN
Y ADMINISTRACIÓN
DEL TRABAJO
(DIALOGUE)

Convenio núm. 154

Promoción de la negociación colectiva



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

Departamento de Diálogo Social, Legislación
y Administración del Trabajo (DIALOGUE)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 92-2-317468-6

Primera edición 2005

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

Introducción	PÁG. 4
Los principales elementos del Convenio núm. 154	PÁG. 6
Preguntas más frecuentes sobre el Convenio núm. 154	PÁG. 12
Cómo puede ayudar la OIT	PÁG. 17
Otras informaciones	PÁG. 18
Texto del Convenio núm. 154	PÁG. 21
Texto de la Recomendación núm. 163	PÁG. 23

Recuadros

1. Medios de fomentar la negociación colectiva	PÁG. 8
2. Puntos que deben considerarse en la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 154	PÁG. 10
3. El Convenio núm. 154 y la administración pública	PÁG. 14

Introducción

Este folleto trata acerca de cómo los países pueden promover la negociación colectiva mediante la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 154.

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, texto que integra la Constitución de la OIT, se reconoce la obligación de fomentar «el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva». Asimismo, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, se afirma que todos los Estados Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales de la Organización, se comprometen a respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales objeto de dichos convenios. Estos principios fundamentales son, entre otros, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

El Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154) fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1981. Su objetivo es fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria. Sin embargo, se pueden citar otros convenios y recomendaciones de la OIT relativos a la negociación colectiva:

- 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);
- Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159), 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.

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. En el Convenio núm. 98 se establece que los Estados Miembros deberán promover la negociación colectiva voluntaria cuando ello sea necesario, pero no se dice de qué modo puede hacerse. El Convenio núm. 154 y la Recomendación núm. 163 muestran cuál es el método en la práctica para hacer efectivo dicho principio. 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 simple intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores». Asimismo, el diálogo social gira alrededor de «cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social». 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.

Según el enfoque de la OIT, la negociación colectiva es un medio decisivo para que los trabajadores, empleadores y sus organizaciones alcancen un acuerdo sobre las cuestiones que afectan al mundo del trabajo. Pese a que la negociación colectiva puede ser con frecuencia un procedimiento conflictivo, debería más bien utilizarse para fortalecer la confianza entre las partes. 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.

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.

Define la negociación colectiva

En el Convenio núm. 154 el término «negociación colectiva» comprende todas aquellas negociaciones que tienen lugar entre empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores con el fin de:

- fijar las condiciones de trabajo y empleo; y/o
- regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y/o
- regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

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 otro.

En algunos países existen *representantes de los trabajadores* al margen 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 utiliza en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados.

Señala los objetivos de las medidas para fomentar la negociación colectiva

El Convenio núm. 154 señala los objetivos de las medidas que hay que adoptar para fomentar la negociación colectiva. 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;
- los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales (como los mecanismos de conciliación) deberán contribuir también a promover la negociación colectiva. Esto significa que estos procedimientos deberían estar concebidos con el fin de estimular a ambas partes a alcanzar un acuerdo entre ellas.

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, se permite que un Estado Miembro excluya de su ámbito de aplicación a la policía y a las fuerzas armadas. El Convenio también reconoce que en la administración pública se dan circunstancias especiales, y admite que se fijen otros marcos (o «modalidades particulares») de negociación para este grupo de trabajadores o empleadores.

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. Estas medidas, que deberán ser adecuadas a las condiciones nacionales, deberían ir destinadas a:

- facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y trabajadores;
- garantizar que estas organizaciones de empleadores y trabajadores sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva;
- establecer criterios objetivos para determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva. Estos criterios deberían establecerse en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, y deberían guardar relación con el carácter representativo de la organización que aspire a ese derecho;
- permitir que la negociación colectiva se desarrolle 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;
- garantizar que ambas partes disponen de la información necesaria para poder negociar de forma apropiada;
- establecer, si fuera necesario, los procedimientos para la solución de conflictos laborales que ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto.

Las partes en la negociación colectiva deberían:

- garantizar que sus negociadores tienen la oportunidad de recibir una formación adecuada, y solicitar a las autoridades públicas que la proporcionen;
- garantizar que han conferido a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones.

Las autoridades públicas desempeñan un papel fundamental en el fomento de la negociación colectiva proporcionando un marco legislativo adecuado e instancias de apoyo como los mecanismos de resolución de conflictos que faciliten la negociación colectiva. 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 tipo 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.

La negociación de buena fe es la única que vale la pena fomentar. La negociación de buena fe exige que las partes realicen esfuerzos razonables para concluir un acuerdo. A fin de alcanzar acuerdos colectivos es fundamental establecer negociaciones genuinas, constructivas, y evitar los retrasos injustificados en la conclusión de las mismas.



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. En el Convenio núm. 154 se respetan 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.



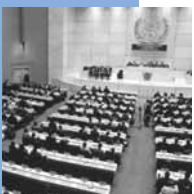
Permite la aplicación progresiva del Convenio

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 consiguiente, la ratificación de este Convenio significa que la negociación colectiva debería aplicarse inicialmente a alguna de estas áreas. La extensión de la negociación colectiva a todas estas áreas puede hacerse a lo largo de un espacio de tiempo prudente.



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.



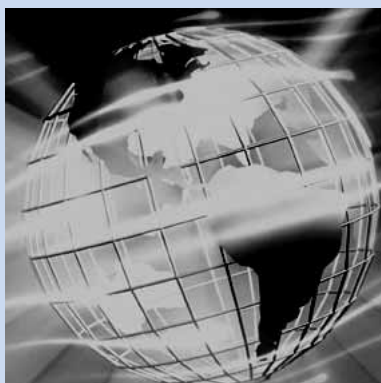
Puntos que deben considerarse en la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 154

El Convenio núm. 154

- Es muy flexible y respeta las diversas tradiciones de 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 con el principio fundamental que establece el derecho a negociar colectivamente.

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 método para que los trabajadores negocien una buena parte de sus condiciones laborales con el debido respeto a la posición financiera de la empresa o del Estado.
- Fomentar los esfuerzos de colaboración a fin de aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo.
- Promover el logro de intereses comunes y alcanzar resultados beneficiosos para ambas partes.
- 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.
- Fortalecer el diálogo social.
- Fomentar buenas relaciones laborales.
- Promover la paz social.
- Apoyar el fomento de la igualdad de género.
- Proporcionar un medio efectivo para solucionar conjuntamente las cuestiones difíciles.
- Contribuir a encontrar las soluciones más equitativas, por ejemplo, en relación con la reestructuración y la movilidad.
- Fomentar el buen gobierno.



154



Convenio

CONVENIO SOBRE

LA NEGOCIACIÓN

COLECTIVA, 1981

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 1). 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 aun 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.

Negociación

¿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 dejando espacio para que las partes puedan llegar a un acuerdo cuando ello sea posible.

¿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.

El Convenio núm. 154 y la administración pública

El Convenio núm. 154 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, así como la selección de las partes negociadoras en los distintos niveles.

Modalidades particulares

Sobre esta base, el párrafo 3 del artículo 1 del Convenio núm. 154 permite el establecimiento de «modalidades particulares» de aplicación respecto a la administración pública, que pueden fijarse mediante la legislación, la reglamentación o la práctica nacionales.

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.

¿Cómo se define la «administración pública»?

Aunque el Convenio núm. 154 no define el término «administración pública», el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), establece que el término «empleado público» se refiere a cualquier persona empleada por la administración pública. Únicamente puede excluirse de las garantías previstas en este Convenio a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, tengan poder decisorio o desempeñen cargos directivos, o a los empleados cuyas obligaciones sean de naturaleza altamente confidencial.

¿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 consulta implica garantizar que, antes de tomar una decisión, se tendrán en cuenta las opiniones de aquellas personas implicadas en un determinado asunto. 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.

¿Qué obligaciones existen en la presentación de memorias?

Únicamente los países que hayan ratificado el Convenio núm. 154 deberán someter a la OIT un informe 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. En la Recomendación núm. 163 se establecen distintas formas de fomentar la negociación colectiva, incluido el reconocimiento de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores (párrafo 3, apartado 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, apartado 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 los procedimientos para la resolución de conflictos individuales.

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

Las federaciones y confederaciones deberían poder tomar parte en las negociaciones colectivas y concluir acuerdos.

¿A qué nivel debería tener 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 en el que desean negociar.

¿Recibe la administración pública un trato distinto?

El Convenio núm. 154 permite que haya modalidades particulares de aplicación para la administración pública, que podrán fijar la legislación o la práctica nacionales (véase el recuadro 3).

¿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, entre otros, 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

La OIT puede ayudar de distintas formas a los mandantes en la ratificación y aplicación del Convenio núm. 154:

- 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 formación para los representantes de los trabajadores y de los empleadores en técnicas de negociación y sobre los temas sujetos a la negociación colectiva o ayudar a diseñarla;
- 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.



Otras informaciones

Publicaciones de la OIT

- *Libertad sindical y negociación colectiva*. Conferencia Internacional del Trabajo, Informe III, OIT, Ginebra, 1994.
- *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, 1996.
- *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Bernard Gernigon, Alberto Odero y Horacio Guido. Ginebra, 2000.
- *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*. Conferencia Internacional del Trabajo, Informe I (B), Ginebra, 2004.
- *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: un principio fundamental, un derecho, un convenio». *Educación Obrera*. Número 114/115, 1999.
- *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva*. Shauna Olney, Elizabeth Goodson, Kathini Maloba-Caines, Faith O'Neill. Ginebra, 2003.
- *Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos*. Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Ginebra, 2004.
- *Negociar la flexibilidad: función de los interlocutores sociales y del Estado*. Ginebra, 2000.

Contacto

**Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (DIALOGUE)
Oficina Internacional del Trabajo**

4, route des Morillons
CH-1211
Ginebra 22, Suiza.

Teléfono: + 41 22 799 87 60
Fax: + 41 22 799 87 49

Correo electrónico: dialogue@ilo.org

Sitio web: <http://www.ilo.org/ifpdial>

Textos

DEL CONVENIO NÚM. 154
Y DE LA RECOMENDACIÓN NÚM. 163



- TEXTO
DEL CONVENIO
SOBRE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA, 1981 (NÚM. 154)

- TEXTO
DE LA RECOMENDACIÓN
SOBRE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA, 1981 (NÚM. 163)

Convenio núm. 154

[...]

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.

[...]

Recomendación núm. 163

[...]

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.

[...]

D I A L O G U E



154

DEPARTAMENTO
DE DIÁLOGO SOCIAL,
LEGISLACIÓN
Y ADMINISTRACIÓN
DEL TRABAJO
(DIALOGUE)

ISBN 92-2-317468-6



9 789223 174682