



Revista Latinoamericana de Derecho
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

CARRILLO CALLE, Martín
LA MEJORA DE LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA
LATINA

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 21, 2015, pp. 3-29

Universidad Nacional Autónoma de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640697002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

LA MEJORA DE LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA*

THE IMPROVEMENT OF COLLECTIVE BARGAINING'S
COVERAGE IN LATIN AMERICA

L'AMÉLIORATION DE LA COUVERTURE DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE EN AMÉRIQUE LATINE

Martín CARRILLO CALLE**

RESUMEN: El artículo toma como punto de partida la meta fijada por la OIT en la Agenda Hemisférica para promover el trabajo decente en las Américas 2006-2015, referida al incremento de la cobertura de la negociación colectiva, lo que le permite pasar revista a los ensayos efectuados en el periodo 2007-2014, con el propósito de ampliar el ámbito subjetivo de quienes pueden ejercer dicho derecho, a favor de los trabajadores del sector público (Uruguay y Colombia); de contratistas y subcontratistas (Chile); de los trabajadores domésticos (Uruguay y Brasil), y de aquellos que laboran en zonas francas industriales (Nicaragua y Honduras).

Siendo importante lo realizado en los seis casos reseñados, aún queda mucho por hacer para que la cobertura de la negociación colectiva en Latinoamérica se acerque a los promedios internacionales, por lo que el artículo concluye con una agenda mínima para impulsar una política pública promocional de la negociación colectiva.

* Recibido el 15 de julio de 2014 y aceptado para su publicación el 23 de marzo de 2015. Texto de la conferencia dictada en el XXXII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizado por el Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia, Santa Marta, mayo de 2014.

** Profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú; miembro del Consejo Directivo de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; arbitro en conflictos colectivos de trabajo (*mcarri@puap.edu.pe*).



Palabras clave: Negociación colectiva, sector público, subcontratación, trabajadores domésticos, zonas francas.

ABSTRACT: The article takes as its starting point the goal set by the ILO's Agenda Hemispheric to promote decent work in the Americas 2006-2015, referring to the increase of collective bargaining's coverage, which allows to review the tests carried out in the 2007-2014 period, in order to extend the subjective scope of those who can exercise this right, in favor of public sector workers (Uruguay and Colombia); contractors and subcontractors (Chile); domestic workers (Uruguay and Brazil), and those working in free industrial economic zones (Nicaragua and Honduras).

As important as the labor done in the six reviewed cases is, there is still much to be done in order to bring closer Latin America's collective bargaining's coverage to the international average, so the article finishes with a minimum agenda proposal for an impulse in promotional public policies of collective bargaining.

Key Words: Collective bargaining, public sector, outsourcing, domestic workers, free industrial economic zones.

RÉSUMÉ: L'article prend comme point de départ l'objectif fixé par l'Agenda Continentale de l'OIT pour promouvoir le travail décent en Amérique 2006-2015, visant à augmenter la couverture de la négociation collective, permettant ainsi de passer en revue les essais effectués vous durant la période 2007-2014, afin d'étendre la portée subjective de ceux qui peuvent exercer ledit droit, en faveur des travailleurs du secteur public (Uruguay et Colombie); les entrepreneurs et sous-traitants (Chili); les travailleurs domestiques (Uruguay et Brésil), et ceux qui travaillent dans les zones franches industrielles (Nicaragua et Honduras).

Etant important ce qui a été réalisé dans les six cas examinés, il reste encore beaucoup à faire pour que la couverture de la négociation collective en Amérique latine se rapproche des moyennes internationales, l'article conclut avec un ordre du jour minimum pour conduire une politique publique de promotion de la négociation collective.

Mots-clés: Négociation collective, secteur public, outsourcing, les travailleurs domestiques, les zones francés.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Datos estadísticos sobre la cobertura de la negociación colectiva*. III. *Ratificación de los convenios de la OIT sobre negociación colectiva*. IV. *La negociación colectiva en los programas nacionales de trabajo decente*. V. *Casos de mejora de la cobertura de la negociación colectiva*. VI. *A manera de conclusión*. VII. *Bibliografía consultada*.

I. INTRODUCCIÓN

La Agenda Hemisférica de la OIT para promover el trabajo decente en las Américas 2006-2015 fija metas para la negociación colectiva, tanto en lo que respecta a su cobertura como a su contenido. Entendemos que el principal reto en la actualidad para la negociación colectiva en la región lo constituye su ámbito subjetivo; es decir, el número de trabajadores cubiertos por el resultado de dicha negociación, que es el acuerdo, pacto o convenio, expresión de la autonomía colectiva que comparten trabajadores y empleadores, por lo que a este tema dedicaremos nuestra reflexión.

En materia de cobertura de la negociación colectiva, la Agenda Hemisférica de la OIT busca su optimización, por lo que establece como meta para 2015 un aumento no menor al 10% del nivel que registraba cada país en el año base de dicha agenda, que es el 2006. Cabe advertir que en la Agenda Hemisférica no se indica ni el promedio regional ni los niveles de cobertura que tenía cada país en 2006, por lo que no es posible proyectar el impacto que se generaría en sus respectivos sistemas de relaciones laborales en caso de que se alcance la meta señalada de ampliación de los sujetos cubiertos por convenios colectivos, en un verdaderamente modesto 10%, como indicador de mejora para la década (2006-2015) que estamos próximos a concluir.

II. DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En una publicación de la OIT de 2010 encontramos el dato de que el nivel promedio de cobertura de la negociación colectiva en la región alcanza al 9% de los asalariados. Sobre este promedio se ubican países como Costa Rica (16.2%), México (10.5%) y Chile (9.6%), y bajo el mismo, se encuentran países como Honduras (5.6%), El Salvador (4.1%) y Nicaragua (3.9%).

Lo que explicaría este bajo promedio de la cobertura de la negociación colectiva en el ámbito regional es el hecho de que en la mayoría de países latinoamericanos predominan las micros y pequeñas empresas, donde no hay sindicatos, y en consecuencia no se desarrollan negociaciones, habiéndose además arraigado —entre los que sí negocian colectivamente— una práctica negocial descentralizada, al desarrollarse únicamente a nivel de empresa y muchas veces por establecimiento o centro de trabajo y al interior del mismo, diferenciada por categorías laborales, llevando de esta manera a su mínima expresión la unidad espacial/funcional donde ocurre la negociación. Otra razón se encuentra en la existencia de un amplio sector informal, lo que reduce en forma significativa la potencial cobertura que puede tener un convenio colectivo, al ser los asalariados una minoría en el mercado de trabajo. Ello ocurre en países como Ecuador, México, Colombia, El Salvador, Paraguay, Perú y Honduras, los que registran niveles de informalidad en sus respectivas PEA ocupada urbana, que van del 52% al 70%.

A todo lo dicho hay que sumarle, como lo reconoce la propia OIT, que uno de los resultados de las reformas laborales en clave flexibilizadora que se aplicaron en la última década del pasado siglo en Latinoamérica fue el debilitamiento de la negociación colectiva, expresado en la disminución de la cobertura registrada en el periodo 1990-2005, debido a, entre otras razones, la desaparición de la negociación en el nivel sectorial o de rama de actividad, como ocurrió en Perú y Venezuela.

La excepción a este panorama latinoamericano de mínima cobertura de la negociación colectiva la conforman Brasil (donde la negociación se hace principalmente por rama de actividad en el nivel territorial de los municipios) y Argentina (donde la negociación se centraliza a nivel nacional o por rama de actividad), países que rondan el 60% de cobertura.

Para tener una idea del peso relativo que tiene a nivel mundial la cobertura promedio que registra la negociación colectiva en nuestra región, cabe señalar que en los países desarrollados (tomando una muestra de 26 países) la cobertura llega en promedio al 62% de los asalariados, mientras que en las economías emergentes y países en desarrollo (tomando una muestra de 21 países) la cobertura promedio alcanza al 18.6% de los asalariados. A la luz de estas cifras, queda en evidencia que para tener una relativa relevancia en el concierto internacional, nuestra región debería tener un crecimiento en la

cobertura de la negociación colectiva diez veces mayor del fijado como meta por la OIT para el 2015.

En la región existe una limitada información estadística actualizada sobre la negociación colectiva, por lo que es bastante escasa la cuantificación oficial de las prácticas existentes y su traducción en el número de trabajadores que regulan su remuneración y demás condiciones de trabajo mediante acuerdos con sus empleadores. Las autoridades administrativas del trabajo competentes tampoco facilitan el acceso a datos desagregados sobre el contenido de lo convenido, lo que impide conocer la naturaleza de los beneficios pactados y de las obligaciones que asumen las partes. Ante este escenario, en 2012 la OIT se comprometió a incorporar datos estadísticos en materia de negociación colectiva en el Sistema de Información Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC), pero a la fecha se sigue careciendo de información completa, actual y homologable de cada uno de los países y de la región en general.

III. RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De acuerdo al registro oficial de la OIT en febrero de 2014, el Convenio 87 sobre libertad sindical tiene 152 ratificaciones. Son 33 los países que formando parte de la OIT aún no se han comprometido a su cumplimiento. Todos los países latinoamericanos —con la excepción de Brasil— han ratificado este convenio. Por su parte, el Convenio 98 sobre negociación colectiva tiene 163 ratificaciones, y son 22 los países que todavía no se han comprometido a cumplir con las obligaciones que dimanen del mismo. Todos los países latinoamericanos —con la excepción de México— han ratificado el Convenio 98.

Entre los ocho convenios internacionales que la OIT califica de fundamentales, son el 87 y el 98 los que registran el menor número de ratificaciones. En los países que no han ratificado uno o ambos de los convenios mencionados, la propia OIT advierte que viven “más de la mitad de la población activa mundial”, por lo que la libertad sindical y la negociación colectiva, hoy por hoy, son derechos que resultan ajenos o limitados para la mayoría de trabajadores del mundo, si los abordamos desde el punto de vista de la vigencia de su regulación internacional como derechos fundamentales.

Si bien es importante que quince países latinoamericanos hayan ratificado los convenios 87 y 98, esa adhesión y compromiso de cumplimiento no se manifiesta respecto a los otros instrumentos internacionales que se aplican a la negociación colectiva, como son los convenios 151 y 154. El primero de los referidos, el Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, ha sido ratificado por siete países de la región (Argentina, Chile, Colombia, El Salvador, Perú, Uruguay y Brasil, que lo ratificó en 2010), mientras que el otro convenio, el 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, sólo lo han ratificado cinco países (Argentina, Brasil, Guatemala, Uruguay y Colombia, que lo ratificó en 2000).

Téngase en cuenta que sólo tres países de la región tienen ratificados los cuatro convenios (87, 98, 151 y 154) que sirven de soporte en el derecho internacional de los derechos humanos, a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Estos países son Uruguay, Argentina y Colombia, quienes comparten referentes legales supranacionales, aunque sus realidades laborales y prácticas de negociación colectiva difieren.

La ratificación de los convenios 151 y 154 debería multiplicarse en el más breve plazo entre los países latinoamericanos, para que dichas normas internacionales operen como parámetros de revisión de su legislación interna y como canon de interpretación para sus autoridades jurisdiccionales y administrativas. Con derechos reconocidos plenamente y un eficaz sistema de garantías y protecciones se tendrían las condiciones, desde el punto de vista legal, para coadyuvar al aumento sostenido de la cobertura de la negociación colectiva en la región. El Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para el periodo 2010-2015, actualmente en vigencia, tiene como uno de sus objetivos que al menos treinta Estados miembros de la organización fortalezcan la negociación colectiva “sobre la base de los convenios de la OIT”, por lo que una activa campaña de ratificación de los convenios 151 y 154 entre los países latinoamericanos serviría para acercarse al cumplimiento de dicha meta, aunque en fecha posterior a la prevista, dado el año en que nos encontramos.

IV. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS PROGRAMAS NACIONALES DE TRABAJO DECENTE

Los programas nacionales de trabajo decente son la traducción material del compromiso de todos los interlocutores sociales de un determinado país

para adoptar medidas —en distintos campos y de magnitud variada— que coadyuven a transformar sus sistemas de relaciones laborales, dotándolos de empleos con garantías mínimas (derechos fundamentales y protección social) y reforzando los espacios para su democratización (diálogo social).

Con el propósito que acabamos de indicar, en 2012 fueron cuatro los países latinoamericanos —Costa Rica, Argentina, Guatemala y Honduras— que adoptaron, a través de un acuerdo tripartito, sus respectivos programas nacionales de trabajo decente. A continuación veremos la forma en que dichos programas han incorporado acciones en materia de negociación colectiva.

1. *Costa Rica*

En mayo de 2012, al aprobar Costa Rica su programa nacional de trabajo decente, se comprometió a sensibilizar y capacitar, tanto al gobierno como a las organizaciones de empleadores y trabajadores, sobre el fomento de la negociación colectiva en los sectores privado y público, lo que incluye la ratificación de los convenios 151 y 154, y la remoción de todo obstáculo que impida el mayor desarrollo del derecho a negociar. Habría que entender que uno de esos obstáculos a remover son las prácticas antisindicales. Éstas se presentan cuando en una empresa se negocia en paralelo con sindicatos y con coaliciones de trabajadores no sindicalizados, y se otorga a estos últimos mayores aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo. En 2010, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT se pronunció en el sentido de que Costa Rica debe evitar que los arreglos directos con trabajadores no sindicalizados se utilicen con fines antisindicales, debiendo promoverse la negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores existentes, pues sólo en ausencia de sindicatos caben los acuerdos con representantes de los trabajadores, que no hayan preferido organizarse formal y permanentemente bajo la figura de una organización sindical.

2. *Argentina*

Argentina, por su parte, adoptó su tercer programa nacional de trabajo decente en julio de 2012, donde se señala que uno de los objetivos prioritarios de dicho plan es la promoción del efectivo cumplimiento de los derechos y

principios fundamentales en el trabajo, categoría que incluye a la negociación colectiva.

3. *Guatemala*

Un tercer ejemplo es el de Guatemala, país que adoptó en octubre de 2012 su programa nacional de trabajo decente, en el que se señala como prioridad que tanto el gobierno como las organizaciones de empleadores y trabajadores tomarán acciones para asegurar el efectivo cumplimiento de los derechos sindicales, atendiendo a las normas internacionales del trabajo y tomando en consideración los comentarios de los órganos de control de la OIT, con especial atención en la negociación colectiva. El programa guatemalteco establece que es obligación del Estado el ejecutar estrategias y planes para la promoción del trabajo decente con enfoque de género, garantizando la negociación colectiva. Por otra parte, se dispone que la ejecución de estrategias, planes y programas para la formalización del empleo se realizará sin menoscabar los derechos laborales reconocidos en las normas nacionales e internacionales, como es el caso de la negociación colectiva.

4. *Honduras*

Finalmente, cabe referirse a Honduras, país que en diciembre de 2012 adoptó su programa nacional de trabajo decente, el cual establece como una prioridad la adopción y la mejora en la aplicación de la legislación laboral referida a las normas internacionales del trabajo, con particular énfasis en la negociación colectiva. Por otra parte, como ya lo había hecho Guatemala, el programa hondureño establece que la ejecución de estrategias, planes y programas para la formalización del empleo debe hacerse sin menoscabar los derechos laborales reconocidos en las normas nacionales y en los convenios de la OIT ratificados por Honduras, como es el caso del Convenio 98 sobre negociación colectiva.

Como puede apreciarse de las reseñas efectuadas en los párrafos precedentes respecto a estos cuatro países, ninguno de los programas nacionales adoptados en 2012 tiene a la Agenda Hemisférica de la OIT para promover el trabajo decente en las Américas 2006-2015 como un referente mayor de su

política laboral y, en consecuencia, no incluyen la optimización de la cobertura de la negociación colectiva como un objetivo máximo, ni su incremento en un 10% como meta mínima.

En lo que se refiere a la ratificación de los convenios 151 y 154, a ello sólo se compromete Costa Rica, pese a que Honduras no ha ratificado ese par de instrumentos internacionales y a Guatemala le falta ratificar el Convenio 151. También Costa Rica es un ejemplo singular, pues es el único de los países en comento que se compromete a fomentar la negociación colectiva, con específico interés en el sector público.

V. CASOS DE MEJORA DE LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Consideramos que un camino para la optimización de la cobertura de la negociación colectiva en la región es la superación de las exclusiones o el levantamiento de las restricciones que padecen diversas categorías de trabajadores en América Latina en el ejercicio de este derecho.

Es así que en el Plan de Acción sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, para el periodo 2012-2016, actualmente vigente y en aplicación, una meta concreta que se debe alcanzar a finales de 2015 es la realización de estudios nacionales de carácter “piloto”, con el propósito de promover el cumplimiento de la libertad sindical y de la negociación colectiva, focalizando su atención en categorías de trabajadores especialmente vulnerables, como son “los migrantes, las minorías étnicas, los pueblos indígenas y tribales, los trabajadores agrícolas y rurales, los trabajadores domésticos y los trabajadores de las zonas francas industriales”.

Cabe esperar que al menos uno de esos estudios de la OIT se haga en algún país de la región, sin perjuicio de reconocer que existen algunos informes sobre los trabajadores domésticos de Uruguay (2012) y los trabajadores de las zonas francas industriales de Nicaragua (2010), sólo por mencionar dos ejemplos; sin embargo, dichos informes no llegan a calificar (ni por la forma ni por el fondo) como estudios nacionales.

Entre los trabajadores especialmente vulnerables, al decir de la OIT, se encuentran las y los trabajadores de las zonas francas industriales y los trabajadores domésticos. Al respecto de estos últimos, cabe recordar que desde

2011 el Convenio 189 de la OIT dispone la adopción de las medidas necesarias para el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva que tienen estos trabajadores.

Empeñada en optimizar la cobertura de la negociación colectiva en la región, la OIT también pide que se busquen “soluciones efectivas a los problemas legales y prácticos de la negociación colectiva en el sector público”, que sigue siendo un importante empleador en la región, y en cuyo seno la negociación colectiva no siempre puede acreditar el estricto cumplimiento de los parámetros definidos desde 1978 por el Convenio 151 de la OIT.

Recuérdese, igualmente, que desde 1997 el Convenio 181 de la OIT dispone la adopción de medidas necesarias para asegurar que los trabajadores contratados por agencias de empleo privadas no se vean privados del derecho de la negociación colectiva y gocen de una protección adecuada al ejercerlo.

En las siguientes líneas vamos a referirnos a recientes modificaciones legales o a nuevas prácticas y dinámicas sociales, que tienen como consecuencia práctica generar una ampliación de la cobertura de la negociación colectiva en la región, al hacer partícipes de la misma a nuevos o a más trabajadores, según sea la circunstancia nacional. Los casos elegidos como ejemplos a desarrollar se refieren a negociaciones colectivas en el sector público, en las empresas contratistas y subcontratistas, en el servicio doméstico y en las zonas francas industriales.

1. Trabajadores del sector público

Como ya viene dicho, el Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública ha sido ratificado por Argentina, Brasil, Chile, El Salvador, Perú, Uruguay y Colombia. En los dos últimos de los países nombrados se han aprobado en años recientes normas legales (Uruguay en 2009 y Colombia en 2012), que han generado la negociación y suscripción de convenios colectivos de cobertura nacional (Uruguay en 2010 y Colombia en 2013).

A. Uruguay: ley y acuerdo marco

En marzo de 2005, el gobierno uruguayo convocó a las organizaciones representativas de los funcionarios públicos para participar en una mesa de

negociación que debía de proponer un marco regulatorio para la negociación colectiva en el sector estatal, estableciéndose los criterios pertinentes para la integración y funcionamiento de los distintos grupos de trabajo, que actuaban como satélites de la mesa de negociación principal.

Como resultado del espacio de diálogo abierto por el Poder Ejecutivo, en julio de 2005 se suscribió el Acuerdo Marco de la Negociación Colectiva en el Sector Público, entre las organizaciones sindicales de funcionarios públicos y varias dependencias estatales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y Oficina Nacional de Servicio Civil). Este Acuerdo Marco, entre otras cosas que se regulan en sus dieciséis artículos, dispone la creación del Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público —de diez miembros y composición paritaria—, como instancia de negociación y definición de aspectos generales de las relaciones de trabajo en la función pública. Dado lo amplio de sus competencias, a este Consejo se le encarga la tarea de elaborar un proyecto de ley de negociación colectiva en el ámbito estatal y ser el órgano de conciliación y mediación para resolver diferencias de naturaleza colectiva, operando como instancia posterior al intento de solución en el propio organismo donde se generó el conflicto laboral.

El Acuerdo Marco de 2005 fue el antecedente inmediato de la Ley 18.508, de junio de 2009, que regula la negociación colectiva en el sector público. Esta ley contiene quince artículos, los cuales están organizados en tres títulos: el primero se encuentra dedicado a los principios generales, donde se hace una definición del derecho objeto de regulación y se enlistan las materias negociables; además, se establecen las obligaciones de informar y de negociar de buena fe. El segundo título se dedica a la estructura del sistema, en donde se señala el ámbito de aplicación y se regulan los niveles en que se llevarán a cabo las negociaciones; asimismo, se definen las competencias del Ministerio de Trabajo en la materia, y se amplía el número de integrantes del Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público, sin perder su condición paritaria, el mismo que pasa a tener dieciséis miembros. El tercer y último título de la ley se dedica a la prevención de conflictos colectivos, donde en un único artículo señala cuáles son las instancias y los procedimientos que deben de seguirse para alcanzar la solución de tales conflictos.

En diciembre de 2010 se suscribió el primer Acuerdo Marco en aplicación de la Ley 18.508, con el propósito de establecer los lineamientos y criterios que se seguirán en los ajustes salariales a aplicar en la administración central, y de fijar los procedimientos y mecanismos que guiarán la discusión y negociación sobre los aspectos remunerativos. El Acuerdo Marco rige por tres años, en tanto su vigencia va del 1o. de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013; sin embargo, cabe la ampliación de la misma por un año más de manera automática, hasta el 31 de diciembre de 2014, de no existir manifestación expresa en contrario de alguna de las partes.

El Acuerdo Marco de 2010 dispone que se efectuaran ajustes salariales de carácter general con periodicidad anual, el 1o. de enero de cada año, para mantener el poder adquisitivo de las remuneraciones que perciben los trabajadores estatales. Se establece, además, una cláusula de salvaguarda, que da lugar a un ajuste extraordinario cuando se supera el 10% de inflación, contabilizada en un semestre. Se deja abierta la posibilidad de que existan ajustes retributivos de carácter no general, como forma de avanzar en la implantación de la escala salarial que se establezca en el marco del nuevo sistema ocupacional y retributivo de la administración central. Se establece que dichos ajustes se determinarán siguiendo los procedimientos y en los ámbitos previstos por la ya mencionada Ley 18.508.

B. Colombia: decreto y acuerdo colectivo nacional

Colombia reguló el procedimiento de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos mediante el Decreto 1092, de mayo de 2012.

En febrero de 2013, nueve organizaciones sindicales de grado superior (tres centrales y seis federaciones) presentaron su pliego nacional estatal unificado, dándose inicio a las negociaciones con los representantes gubernamentales, en las que abordaron cuatro ejes temáticos: modificaciones al Decreto 1092 y garantías para la actividad sindical; mejora salarial; carrera administrativa y formalización, y convenios internacionales.

En mayo de 2013 se celebró el primer Acuerdo Colectivo Nacional para los Empleados Públicos, en cuyo ámbito subjetivo quedan comprendidos más de un millón de trabajadores estatales. Su vigencia es bienal, la cual va del 1o. de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014. El Acuerdo dispuso

un incremento salarial de 3.44% para 2013 y una fórmula de reajuste para 2014, que combina la inflación que se registre con un índice de productividad. También el Acuerdo incluye medidas para la progresiva superación del estado de provisionalidad; la aplicación del sistema de mérito por concurso para el ingreso, permanencia y ascenso en la carrera administrativa; la reducción de las “plantas paralelas”, así como en materia de bienestar y capacitación.

En las negociaciones que dieron origen al primer Acuerdo Colectivo Nacional se había planteado la revisión del Decreto 1092 por parte de los representantes de los trabajadores, lo que finalmente conllevó a su sustitución por el Decreto 160, de febrero de 2014, el cual en sus diecisiete artículos regula los procedimientos de negociación de las condiciones de empleo de los empleados públicos y para la solución de controversias, por lo que la negociación del segundo Acuerdo se hará bajo nuevas reglas procesales, las que —por ejemplo— señalan que son materia de negociación las condiciones de empleo y que las partes podrán discutir materia salarial, siempre que existan posibilidades fiscales y presupuestales. Se dispone que sólo puede haber una mesa de negociación y un único acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública, por lo que de existir en esa unidad una pluralidad de organizaciones sindicales, éstas deben de ponerse de acuerdo para dar inicio a la negociación con un solo pliego de solicitudes —que debe ser presentado en el primer bimestre del año— y una sola comisión negociadora. El Decreto 160 establece, además, las etapas de la negociación colectiva y los términos de las mismas, y dispone que de no lograrse un acuerdo en la negociación directa, las partes deben acudir a la mediación como mecanismo de solución.

2. Trabajadores de contratistas y subcontratistas

El tema de la negociación colectiva de los trabajadores de contratistas y subcontratistas será abordado revisando el convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (un acuerdo marco internacional suscrito por los interlocutores sociales en materia de empleo temporal) y una declaración oficial sobre el tema emitida por una organización sindical internacional. Todo ello será complementado con la reseña de cuatro convenios colectivos celebrados en años recientes, por las dos principales empresas mineras chilenas, que utilizan, de manera intensa, la subcontratación laboral.

A. Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas

El Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas, aprobado por la OIT en 1997, comprende en la expresión “agencia de empleo privada”, a toda persona física o jurídica que presta uno o más de los siguientes servicios en el mercado de trabajo: *a)* servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; *b)* servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona que determine sus tareas y supervise su ejecución, y *c)* otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo.

El Convenio 181 dispone, en su artículo 4o., que los Estados deben adoptar medidas para asegurar que los trabajadores contratados por alguna de las agencias que prestan los servicios descritos no se vean privados del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. Para abordar el tema de los derechos colectivos de los trabajadores que son parte de relaciones “triangulares” conviene tener en cuenta que el artículo 11 del Convenio 181 reitera esa misma preocupación de manera particular para los trabajadores “destacados”, cuando establece que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para asegurar que dichos trabajadores gocen de una protección adecuada en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

El Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas hasta el momento sólo ha sido ratificado por dos países latinoamericanos: Panamá y Uruguay.

B. Memorando de Entendimiento UNI-CIETT

En octubre de 2008, Union Network Internacional (UNI) —organización sindical internacional que representa alrededor de veinte millones de trabajadores, a través de los más de novecientos sindicatos del sector de capacidades y servicios— firmó un Memorando de Entendimiento —para todo efecto, equivalente materialmente a un acuerdo marco internacional— con las seis empresas multinacionales afiliadas a la Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal (CIETT), de las cuales cuatro de ellas tienen operaciones comerciales en América Latina: Manpower (con filiales

en dieciocho países latinoamericanos), Adecco (con filiales en nueve países latinoamericanos), Randstad (con filiales en cinco países latinoamericanos) y Kelly Service (con filiales en dos países latinoamericanos).

En dicho memorando, UNI y las empresas miembros de la CIETT declaran coincidir “en que un marco normativo para empresas de trabajo temporal debe incluir y promover” el respeto de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva. También ellas consideran que la negociación colectiva es el medio apropiado para desarrollar el diálogo social a nivel de empresa, por lo que se comprometen a promover —en forma conjunta en el ámbito nacional; es decir, en los países de la región donde las referidas empresas operan— “el diálogo social sectorial como la plataforma apropiada para negociar las condiciones de trabajo de los trabajadores de empresas de trabajo temporal”, así como las condiciones de uso de trabajo a través de dichas empresas.

Conocer el Memorando de Entendimiento de 2008 servirá —entre otras cosas— para recordarle a Manpower, Adecco, Randstad y Kelly Service, cuál debe ser la política que deben de asumir sus filiales latinoamericanas respecto a la negociación colectiva con sus trabajadores.

C. Principios sindicales sobre las agencias de trabajo temporal

En 2010, las organizaciones sindicales internacionales conformantes del Global Unions aprobaron los Principios sobre las Agencias de Trabajo Temporal, entre los que cabe destacar dos: *a)* las agencias no deben utilizarse para evitar las relaciones de negociación colectiva con los sindicatos, y *b)* los gobiernos deben adoptar medidas genuinas y concretas, como cambios legislativos, para que los trabajadores temporales cedidos por agencias puedan ejercer efectivamente el derecho de sindicación y de constituir sindicatos. Ello supone el derecho de afiliarse a un sindicato que tenga una relación de negociación colectiva con la empresa usuaria, de formar parte de la unidad de negociación integrada por los trabajadores directos de la empresa usuaria, y de estar amparados por todos los convenios de negociación colectiva aplicables a dicha empresa.

Los Principios sobre las Agencias de Trabajo Temporal merecen ser tenidos en cuenta, pues servirán de guía —explícita o implícita— a las rei-

vindicaciones que sobre el tema de la negociación colectiva con o para los trabajadores de contratistas y subcontratistas planteen las principales organizaciones sindicales a consideración de los gobiernos y/o para negociar con las empresas de la región.

*D. Negociación colectiva de trabajadores de contratistas
y subcontratistas: el caso chileno*

Si se tiene en cuenta que el 70% de la mano obra de la gran minería que se explota en Chile es provista por contratistas y subcontratistas, se entenderá la importancia de conocer las prácticas y dinámicas generadas en los últimos años en ese país, por la empresa pública líder, en primer lugar, y más recientemente, por una importante empresa privada de carácter transnacional, las que han participado en procesos de negociación colectiva con los trabajadores de las contratistas y las subcontratistas, y convalidado de distintas formas lo resuelto en los mismos.

A continuación reseñaremos los acuerdos alcanzados en negociaciones colectivas desarrolladas con las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores que laboran formalmente para las contratistas y las subcontratistas que prestan servicios, en un caso, para la Corporación Nacional del Cobre de Chile (Codelco), y en el otro, para la empresa Anglo American.

a. Codelco

En julio de 2007, Codelco y sus empresas contratistas firmaron un Acuerdo Marco con varias organizaciones sindicales que representaban a los trabajadores de contratistas y subcontratistas, en el que se definieron las condiciones generales en que se deben de desarrollar las relaciones laborales entre las empresas que colaboran con Codelco como contratistas y subcontratistas, y sus trabajadores, para hacer compatible la competitividad de las organizaciones empresariales con la equidad y seguridad a la que aspiran dichos trabajadores.

Entre las cláusulas del Acuerdo de 2007 se pueden destacar a las siguientes: *a)* cuando su contrato de colaboración sea superior a seis meses, las empresas contratistas deben hacer un reajuste en las remuneraciones no menor a la inflación acumulada semestralmente; *b)* Codelco debe verificar que las empre-

sas colaboradoras paguen el íntegro de las remuneraciones que se comprometieron a abonar en sus respectivos contratos de colaboración; *c)* las empresas colaboradoras deben de contratar un seguro por muerte accidental e incapacidad permanente para todos los trabajadores que desempeñen labores en las instalaciones de Codelco, así como un seguro complementario de salud para el trabajador y sus cargas familiares; *d)* Codelco se compromete a financiar 2,000 becas en favor de los hijos de los trabajadores de empresas contratistas que sigan estudios superiores; *e)* las empresas colaboradoras deben de pagar anualmente un incentivo asociado a la productividad y a las mejores prácticas de trabajo. El incentivo será equivalente al 70% del sueldo mensual y será pagado a aquellos trabajadores que cumplan con un 85% de asistencia. Si el record de asistencia alcanza el 97%, se mejora el incentivo con un 30% del sueldo mensual. Además, el trabajador puede recibir un complemento equivalente al 40% de su sueldo mensual, si alcanza las metas de productividad señaladas en su respectivo contrato, las que previamente deben haber sido aprobadas por Codelco, y *f)* Codelco se compromete a dar su apoyo técnico para proceder a la calificación de trabajos pesados que pudiera corresponder a las labores que cumplen los trabajadores de sus empresas colaboradoras.

A la negociación y Acuerdo de 2007 le han sucedido otros dos procesos de negociación, que concluyeron, igualmente, con pactos. Los trabajadores que laboran para Codelco, a través de las empresas contratistas y subcontratistas, representados por la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), y teniendo como contraparte a la Asociación Gremial de Empresas para la Minería y rubros Asociados (AGEMA), que representa a las empresas que se vinculan a Codelco como contratistas y subcontratistas, han desarrollado negociaciones y suscrito acuerdos de contenido laboral en 2011 y 2013, respectivamente. Este par de acuerdos, a diferencia del celebrado en 2007, ya no ha tenido a Codelco como contraparte, sino que esta empresa, en su condición de principal dentro de la estructura económico-productiva que ella misma ha generado, ha mutado su participación —más nominal que realmente— hacia formas de facilitadora o garante de acuerdos alcanzados por terceros, aunque existen cláusulas en los acuerdos de 2011 y 2013 que tienen a Codelco como deudor directo y primer responsable del cumplimiento de la obligación, siendo los trabajadores de sus contratistas y subcontratistas, en tales situaciones, sus acreedores para todo efecto.

Así, por ejemplo, en el Acuerdo suscrito en agosto de 2011 se mejoró el valor económico del bono por condiciones especiales de trabajo y mejores prácticas laborales, que fue pactado en 2007. También se dispuso que las empresas contratistas otorguen a sus trabajadores un préstamo de dinero, sin intereses y de libre disponibilidad. Además, se conformó una mesa de trabajo de carácter permanente, la cual se encargaría de evaluar el cumplimiento de los acuerdos celebrados directamente con Codelco (2007) y los celebrados en su ámbito de decisión e influencia (2011).

En lo que respecta al Acuerdo celebrado en mayo de 2013, en éste se recopila y sistematiza en un solo texto los dieciocho beneficios económicos y de condiciones de trabajo pactados anteriormente (2007 y 2011), y que tienen en su ámbito subjetivo cerca de 40,000 trabajadores que prestan servicios a Codelco, a través de empresas contratistas y subcontratistas, sin perjuicio de hacer mejoras en cuanto al monto y/o la cobertura en varios de dichos beneficios. Ello ocurre cuando —por ejemplo— Codelco se compromete a mejorar en 30% la dotación económica de las becas para seguir estudios superiores, incrementar en 40% su número y en beneficiar no sólo a los hijos de los trabajadores, sino también a éstos y a sus respectivas esposas o convivientes, con lo que se amplía la cobertura subjetiva del beneficio en cuestión. Asimismo, Codelco financia con millón y medio de dólares un fondo de becas de capacitación para el desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los trabajadores de sus contratistas y subcontratistas.

Forma parte del Acuerdo de 2013 la cláusula que dispone que al renovar o suscribir nuevos contratos con las empresas que como contratistas o subcontratistas resultan siendo sus proveedoras de mano de obra, Codelco deberá valorar positivamente a las que desarrollen negociaciones colectivas con sus trabajadores.

El Acuerdo de 2013 también establece que tanto a la CTC (parte trabajadora) como a la AGEMA (parte empleadora), que conforman la mesa de trabajo, la cual opera como un espacio permanente para el diálogo entre las partes, se les pedirá opinión al elaborarse o actualizarse los reglamentos para las becas de educación superior, para el fondo único de vivienda concursable y para el fondo único de calificación de trabajo pesado. Se procederá de la misma forma en los procesos de licitación y adjudicación del seguro complementario de salud y del seguro por muerte accidental e invalidez total. La mesa de trabajo CTC-AGEMA queda, además, facultada para proponer

fiscalizaciones y controles que permitan verificar el estado de cumplimiento de lo acordado con y ante Codelco.

h. Anglo American

En abril de 2014, Anglo American y la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) firmaron un Acuerdo Marco con una vigencia de tres años, en el que contemplan diversos beneficios para los casi 7,000 trabajadores de contratistas y subcontratistas que laboran para la mencionada empresa transnacional minera. El Acuerdo de 2014 contempla la fijación de sueldos base no inferiores al salario mínimo; las gratificaciones mensuales garantizadas; las indemnizaciones proporcionales por años de servicio; los seguros por muerte accidental e invalidez total; el cumplimiento de las normas sobre trabajo pesado; los incentivos monetarios de seguridad y productividad con reajustes trimestrales; las capacitaciones; las becas de educación, y los seguros complementarios dental y de salud.

3. Trabajadores domésticos

En un estudio estadístico con datos de quince países latinoamericanos para 2011, la OIT señala que el trabajo doméstico representa en promedio el 7.1% del empleo total de la región. Se calcula que hay entre diecisiete y diecinueve millones de trabajadores domésticos, y que en ese universo laboral el 95% son mujeres. La importancia cuantitativa de las trabajadoras domésticas es más significativa en determinados países de la región, como es el caso de Argentina, Brasil, Costa Rica y Paraguay, donde estas trabajadoras representan al menos el 15% del total de mujeres que trabajan.

Se debe de tener presente que para el tema que nos interesa, que es la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva en la región, el Convenio 189 (aprobado en 2011 por la OIT) señala en su artículo 3.2, inciso a, que todos los Estados que ratifiquen este convenio —y en Latinoamérica es el caso de Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Paraguay y Uruguay— deberán adoptar las medidas necesarias para el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva del que son titulares los trabajadores domésticos.

A. Uruguay: ley y convenio colectivo nacional

Uruguay aprobó en noviembre de 2006 la Ley 18.065, norma que dispone —entre otras cosas— que las remuneraciones de las trabajadoras domésticas deben ser fijadas en negociaciones tripartitas, mediante el mecanismo de participación en un Consejo de Salarios.

En julio de 2008 se creó el grupo *ad hoc* (Grupo núm. 21 del Consejo de Salarios) y se procedió a convocar al Sindicato Único de Trabajadores Domésticos y a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios. En noviembre de 2008 se celebró el primer convenio sectorial de cobertura nacional, pionero en Uruguay y en toda la región. Este convenio estableció el salario mínimo mensual; el pago por antigüedad y por horas extras; la bonificación por trabajar en otra localidad; la compensación por reducción de días u horas de trabajo, entre otras condiciones de trabajo, además de reconocer un feriado conmemorativo (19 de agosto) con derecho a pago.

El segundo convenio se suscribió en diciembre de 2010, y estableció un salario mínimo mensual, que compensaba el trabajo de veinticinco días de trabajo por mes y de 44 horas de labores a la semana. Se acordaron aumentos diferenciados, correspondiéndoles los reajustes más altos a las trabajadoras de salarios más bajos, y el pago de una sobretasa por la labor desempeñada en horario nocturno. Los derechos acordados en el primer convenio de 2008 fueron ratificados por el de 2010 y mantuvieron su vigencia.

El tercer y vigente acuerdo fue celebrado en abril de 2013, y su vigencia abarca del 1o. de enero de 2013 al 31 de diciembre del 2015. El Acuerdo de 2013 reajusta el salario mínimo por mes y hora, además de otorgar aumentos diferenciados por franjas salariales, correspondiéndoles la mejora económica más alta a las trabajadoras de salarios más bajos. Para los dos próximos años de vigencia del convenio se establecen fórmulas que siguen la lógica compensadora ya señalada (el mejor aumento es para los que ganan menos), y que van a requerir que las partes hagan la traducción numérica del beneficio al inicio de los años 2014 y 2015. Además, se crea una prima por “presentismo”. Las partes se comprometen a incluir en el próximo convenio la definición del contrato laboral y de las categorías laborales del sector, por lo que acuerdan iniciar las tratativas sobre estos asuntos.

B. Brasil: convenio de colectivo municipal

En Brasil también se ha llevado a cabo una negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo de las trabajadoras del servicio doméstico, la que ha concluido con un convenio colectivo celebrado en julio de 2013, pero no es un convenio de cobertura nacional como en el caso uruguayo, sino que su ámbito geográfico se circunscribe a veintiséis municipios del estado de San Pablo.

4. Trabajadores de zonas francas industriales

Entre 2008 y 2011, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT pidió información a más de una veintena de países donde operan las denominadas “zonas francas industriales”, respecto al número y contenido de los convenios colectivos celebrados por empresas ubicadas en dichas zonas, y la gran mayoría de esos países no fueron capaces de atender dicho requerimiento, lo que advierte, por un lado, de la debilidad de los servicios administrativos de registro y estadísticas en los respectivos Ministerios de Trabajo, y por otro, que no son muchas las experiencias de negociaciones colectivas en zonas francas.

Centroamérica, por ejemplo, es un espacio geográfico en el que se ubican muchas de estas zonas de tratamiento especial, y en ellas es mínimo el desarrollo de negociaciones laborales, siendo por tanto marginal el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos. Sin perjuicio de lo dicho, cabe señalar que se han logrado algunos convenios colectivos en el ámbito de empresa, como respuesta a situaciones de reclamos laborales, pero estos convenios —en la mayoría de los casos— se han limitado a reiterar las condiciones ya fijadas en los ordenamientos nacionales que les resultan aplicables, sin lograr ampliación o mejora de las mismas.

A continuación nos referiremos a dos experiencias de determinación del salario mínimo de aplicación en zonas francas industriales, como resultado de negociaciones colectivas desarrolladas entre 2009 y 2012 en Nicaragua y Honduras, respectivamente.

A. Nicaragua: Comisión tripartita laboral

En Nicaragua funciona la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas, y en ese ámbito se aprobó, en marzo de 2009, el Acuerdo de Emergencia Económica y Laboral, por el cual se establecieron los reajustes del salario mínimo de los trabajadores que laboran en esas zonas: para el 2009 un aumento del 8% y para el 2010 un incremento del 12%. El reajuste de 2011 quedaba sujeto a una definición posterior. En el Acuerdo de 2009, por un lado, se estableció el compromiso de promover la estabilidad laboral y el respeto a los derechos laborales y condiciones de trabajo, y por otro lado, se reconoció que los trabajadores y empleadores gozan de libertad para pactar la discontinuidad de la jornada de trabajo dentro del marco de la ley, habilitando la posibilidad de acuerdos para gestionar de manera flexible el tiempo de trabajo.

En enero de 2010 se firmó un nuevo acuerdo de concertación sociolaboral para las zonas francas nicaragüenses, en el que se fijó una mejora del salario mínimo de 8%, 9% y 10% para 2011, 2012 y 2013, respectivamente. Las partes se comprometieron a promover políticas que hagan realidad el trabajo decente para los trabajadores de las zonas francas, lo que incluye el cumplimiento de los convenios de la OIT, como el Convenio 98 referido a la negociación colectiva. El acuerdo, además, incluyó cláusulas sobre un programa de viviendas sociales, comisariatos de productos de primera necesidad, centros recreativos, cooperativas de ahorro y préstamo, a los que accederían los trabajadores.

En julio de 2010 se suscribió una adenda en favor de los trabajadores de las zonas francas industriales, a fin de incluir una comisión de salud que sea garante de la atención médica y de la prevención de riesgos laborales.

El más reciente consenso entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores de las zonas francas ocurrió en diciembre de 2012, cuando se firmó el Acuerdo Tripartito de Estabilidad Laboral y Productividad, en el que se estableció un incremento de igual magnitud en el salario mínimo —el que se fijó en 8%— para cada uno de los años comprendidos en el cuatrienio 2014-2017.

Las partes se comprometen a ejercer su derecho a negociar colectivamente en “aquellas situaciones que de manera particular no se encuentran previstas en la legislación laboral”. Además, ellas acuerdan “que a lo interno de cada empresa, trabajadores y empleadores, tomando en cuenta el entorno productivo, las prácticas internacionales, evaluarán, analizarán y pactarán las

formas más convenientes para mejorar la productividad del trabajo con su correspondiente incentivo, como una forma de fortalecer el salario real de los trabajadores”.

Entendemos que con el Acuerdo de 2012 se alienta a las empresas y trabajadores a iniciar sus propias negociaciones colectivas, indicándoles que existe un espacio libre de regulación (situaciones no previstas por la legislación) en el que pueden fijar condiciones laborales mediante convenios colectivos, así como un tema —incentivos por productividad— que debería ser objeto de dichos convenios, dado el beneficio que ambas partes obtendrían al regular convencionalmente éste.

B. Honduras: acuerdo para la maquila textil

En Honduras se suscribió tripartitamente el Acuerdo de Protección, Estabilidad de Empleo, Fortalecimiento del Sector Laboral y Empresarial de la Maquila Hondureña (enero de 2012), por el cual se fijó en 6% para 2012, en 7.25% para 2013 y en 8% para 2014, el aumento del “salario mínimo del sector textil maquilador de las empresas de servicios conexos a esta industria, que conjuntamente con las primeras opera en zonas libres”.

Si bien estamos ante un acuerdo tripartito, se pacta una obligación que vincula sólo a trabajadores y empleadores, en tanto que las tres organizaciones sindicales firmantes con la contraparte empleadora, que en este caso es la Asociación Hondureña de Maquiladores, quedan comprometidas “en el marco de promoción de cultura de diálogo abordar como temas prioritarios la Libertad de Asociación, Sindicalización y Contratación Colectiva”.

Si bien en Honduras, al igual que en Nicaragua, la actualización del salario mínimo para las zonas francas se fija por convenio colectivo, el piso remunerativo sólo se aplica para el sector textil y para las empresas de servicios conexas a dicha industria, ubicadas en las zonas de tratamiento especial. Otra diferencia se da en el espacio de negociación, pues mientras Nicaragua lo ha institucionalizado bajo la forma de una comisión permanente, en Honduras las partes involucradas desarrollan circunstancialmente vínculos en el momento de la negociación colectiva. Otra semejanza se encuentra en el periodo de vigencia del acuerdo, pues mientras en Nicaragua abarca cuatro años, en Honduras rige por tres años.

VI. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Entre 2007 y 2014, en Chile, Uruguay, Brasil, Colombia, Nicaragua y Honduras se han aprobado normas y/o llevado a cabo iniciativas de naturaleza laboral, cuyos resultados, más allá de sus propósitos y circunstancias, han coadyuvado al incremento de la cobertura de la negociación colectiva, mediante el reconocimiento del derecho a negociar de trabajadores del sector público, de trabajadores de contratistas y subcontratistas, de trabajadores domésticos y de aquellos que laboran en zonas francas. La falta de estadísticas completas y actualizadas en la materia harán muy difícil acreditar el grado de cumplimiento de la meta señalada en la Agenda Hemisférica de la OIT para promover el trabajo decente en las Américas 2006-2015.

Sin perjuicio de lo señalado, creemos que el primer y mayor reto de la negociación colectiva en América Latina es y sigue siendo su cobertura. Para afrontarlo con éxito se necesita:

- a) Asumir el compromiso por mejorar sustancialmente el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, de tal suerte que en 2025 se haya duplicado la actual tasa promedio de la región del 9%.
- b) Que la OIT incorpore en la próxima agenda hemisférica del trabajo decente, la exigencia de incluir la meta del incremento de la cobertura de la negociación colectiva como una prioridad en los respectivos planes nacionales de trabajo decente, y acompañarla internamente con una política pública de fomento de la negociación colectiva, con una aplicación tanto en el sector privado como en el público.
- c) Ratificación de los convenios de la OIT 151 y 154 de por lo menos el 75% de los países de la región para 2020.
- d) Convertir en casos de estudio y posible calificación de “buenas prácticas”, las acciones llevadas a cabo por Uruguay y Colombia en materia de negociación colectiva de los trabajadores del sector público, y por Uruguay en el caso de los trabajadores domésticos, para alentar su réplica y mejora en los demás países de la región.
- e) Evaluar la experiencia centroamericana de fijación convencional del salario mínimo para actividades que cuentan con regímenes laborales especiales o equivalentes (zonas francas industriales), en donde sea mínima o inexistente la actividad sindical.

- f) Estudiar la realidad de la negociación colectiva en los sectores donde se recurre intensivamente a las relaciones triangulares de trabajo, con la intervención de contratistas y subcontratistas.
- g) Convocar espacios de diálogo social tripartito, en los que se aborde una agenda que incluya:
 - 1. La revisión de la legislación laboral, a fin de dotarla de instrumentos de efectiva promoción al ejercicio de la negociación colectiva, así como para eliminar las restricciones que la condicionan o limitan.
 - 2. La diversificación y coordinación de los niveles donde las partes deciden desarrollar su negociación colectiva.
 - 3. La formalización de los trabajadores informales para ampliar el número de asalariados y correlativamente de sindicalizables.
 - 4. La eliminación de situaciones que facilitan el fraude en el sector moderno de la economía, que genera la exclusión de la negociación colectiva en perjuicio de determinados colectivos.
 - 5. El contar con estadísticas actuales y completas, además de que sean de libre acceso público.
 - 6. El garantizar el derecho a la información sobre la empresa y/o el sector para permitir un desarrollo pleno de la negociación entre las partes.
 - 7. La puesta en práctica de observatorios de negociación colectiva para el seguimiento y estudio de las dinámicas negociadoras por ramas de actividad.
 - 8. La calificación permanente a los representantes de los trabajadores y empleadores que intervienen en las negociaciones colectivas.

VII. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- BAJAC, Laura y SOSA, Chistianne, “El acuerdo marco de negociación colectiva en el sector público”, *Revista Transformación, Estado y Democracia*, Montevideo, núm. 29, 2006.
- BATTHYÁNY, Karina, *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*, Ginebra, OIT.
- BONILLA, Alex, *Maqueo de la industria maquila (ropa y textil) en Nicaragua. Instituto Sindical para América Central y el Caribe*, Managua, 2012.

- ECHEVERRÍA, Magdalena, *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 2010.
- FERNÁNDEZ, Silvia y BECERRA, Ana Ester, *Subcontratación en sectores industriales chilenos*, Santiago de Chile, Fundación CENDA, 2013.
- FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFÍN ALIAGA, *Experiencias de trabajo en la maquila. Centroamericanas nadando a contracorriente*, Madrid, CC. OO., 2005.
- GOLDSMITH, Mary R., *Negociación colectiva y las trabajadoras domésticas en Uruguay*, Cambridge, WIEGO, 2013.
- LEDESMA, Carlos, *Derechos sindicales en el sector público en América Latina. Centro Internacional de Formación*, Turín, OIT, 2011.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. GB.320/INS/4, Ginebra, OIT, 2014.
- , *La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir (Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública)*, Ginebra, OIT, 2013.
- , *La OIT en América Latina y el Caribe. Avances y perspectivas*, Lima, OIT, 2013.
- , *La OIT en América Latina y el Caribe. Avances 2010-2011 y perspectivas 2012-2013*, Lima, OIT, 2012.
- , *Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa)*, Ginebra, OIT, 2012.
- , *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*, Ginebra, OIT, 2012.
- , Seguimiento de la adopción por la Conferencia de la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo: plan de acción. GB.316/INS/5/3, Ginebra, OIT, 2012.
- , *Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales*, Ginebra, OIT, 2012.
- , *Una nueva era de justicia social*, Ginebra, OIT, 2011.
- , *Manual sobre la negociación colectiva y solución de conflictos en la administración pública*, Turín, OIT, 2011.

- , *Década del trabajo decente en las Américas: 2006-2015. Primer balance y perspectivas de la Agenda Hemisférica*, Ginebra, OIT, 2010.
- , *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Ginebra, OIT, 2010.
- , *Zonas francas industriales, derechos laborales y estrategias sindicales. Nicaragua*, Ginebra, OIT, 2010.
- , “Marco de políticas y estrategias para 2010-2015. Haciendo realidad el trabajo decente” [GB.304/PFA/2 (Rev.)], Ginebra, OIT, 2009.
- , *Para recuperarse de la crisis: un pacto mundial para el empleo*, Ginebra, OIT, 2009.
- , *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Ginebra, OIT, 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*, Ginebra, OIT, 2008.
- , *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*, Ginebra, OIT, 2006.
- , “Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina”, *Panorama laboral 2012. América Latina y el Caribe*, Lima, OIT, 2012.
- , *Normas internacionales del trabajo en materia de libertad sindical y negociación colectiva: Guías de estudio para el sector empresarial*, San José, OIT, 2010.
- RUEDA-CATRY, Marleen y VEGA, María-Luz, *Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas*, Lima, OIT, 2005.
- VEGA, María-Luz, *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina*, Ginebra, OIT, 2004. 