**BORRADOR**

**Documento de debate de la red ILAW sobre la Organización Internacional del Trabajo, núm. 1**

**Impugnación del artículo 4 del Convenio 98 por parte de los empleadores:**

**Una respuesta sindical[[1]](#footnote-1)**

**mayo de 2022**

1. **Introducción**

El Convenio 98 de la OIT (*Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*) recoge los principios relativos al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y fue considerado un convenio “fundamental” en 1998.[[2]](#footnote-2) En la reunión de 2021 de la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) de la OIT, las y los representantes de los empleadores presentaron una serie de argumentos para promover una reinterpretación radical de las disposiciones del Convenio 98 con el fin de socavar su aplicación efectiva. El centro de la argumentación del Grupo de Empleadores en la CAS fue el artículo 4. El artículo 4 contiene las disposiciones sustantivas del Convenio que tratan de las obligaciones en relación con la negociación colectiva y la elaboración de convenios. [[3]](#footnote-3)

Estipula:

*Artículo 4 - Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.*

El Grupo de Empleadores ha sostenido que el alcance y el efecto del artículo 4 son mucho más limitados de lo que permite el texto y las interpretaciones que desde hace tiempo realiza el sistema de control de la OIT. En particular, el Grupo de los Empleadores ha atacado las opiniones expresadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) sobre la correcta interpretación y aplicación del Convenio 98. En efecto, argumentaron que las decisiones que han adoptado los órganos de control de la OIT eran incompatibles con el texto y la finalidad del propio artículo 4.

El objetivo de este documento es ofrecer una breve crítica de los argumentos del Grupo de Empleadores y proporcionar una base para el desarrollo de una refutación más sistemática en el caso probable de que las objeciones se vuelvan a plantear en la reunión de 2022 del CAS.

1. **Antecedentes del Convenio 98 y del artículo 4**

El Convenio 98 de la OIT fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 1 de junio de 1949. La posición dominante de las y los representantes de los empleadores en los trabajos que precedieron a su adopción fue la de oponerse a la adopción del texto en forma de Convenio.[[4]](#footnote-4) Argumentaron que debía adoptarse sólo como una Recomendación, posición que finalmente fue derrotada.

El artículo 4 del Convenio fue objeto de un debate específico. El texto original del artículo, tal y como lo propuso la Oficina de Trabajo, fue modificado y revisado, pero, significativamente, tanto las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras *como* las y los delos empleadores aprobaron el texto de lo que ahora es el artículo 4 en la votación final.[[5]](#footnote-5) Por lo tanto, desde el inicio del Convenio 98, la redacción actual del artículo 4 ha contado con un apoyo universal por reflejar una declaración adecuada de los principios de la negociación colectiva. Desde su adopción, se ha desarrollado un importante cuerpo de jurisprudencia relativa a la negociación colectiva a través de los mecanismos de control de la OIT. Estas decisiones han obtenido una amplia aceptación internacional y efectivamente no han tenido ninguna oposición durante muchas décadas. Por lo tanto, la posición avanzada por los empleadores de forma más destacada en el CAS 2020 pretende anular un consenso de larga data sobre el significado y la aplicación del artículo 4.

**La Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia**

Es de conocimiento común que la promoción de la negociación colectiva no es sólo un principio aislado del derecho laboral internacional. Es parte integral de la misión de la propia OIT desde su creación.[[6]](#footnote-6) Además, la Declaración de Filadelfia de 1944, anexa a la Constitución de la OIT, reconoce la solemne obligación de la OIT de “*promover entre las naciones del mundo programas que logren [...] el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*”. Este objetivo se reforzó en junio de 1998 cuando se adoptó la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.[[7]](#footnote-7) La Declaración dice que “*todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios [fundamentales] aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales*”. Estos principios incluyen el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Así, mientras que todos los convenios de la OIT tienen el estatus de tratados en virtud de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados[[8]](#footnote-8) (Convención de Viena) y todos los signatarios del Convenio 98 están, por tanto, legalmente obligados a aplicarlos,[[9]](#footnote-9) los Estados no signatarios también están obligados a observar efectivamente el Convenio.

**La correcta construcción y aplicación del artículo 4**

**Principios generales**

Dado que los convenios de la OIT tienen el estatus legal de tratados internacionales, es útil recordar los principios que rigen la correcta interpretación de los tratados. Estos se derivan de la Convención de Viena.[[10]](#footnote-10) El apartado 1 del artículo 31 de la Convención de Viena establece que un tratado debe interpretarse de buena fe y que debe darse el sentido corriente a los términos del tratado ***en su contexto*** y a la luz del ***objeto y fin*** de este (énfasis añadido). La cláusula 3 de dicho artículo también establece que “*toda práctica ulteriormente seguida en la aplicación del tratado por la cual conste el acuerdo de las partes acerca de la interpretación del tratado”* también deberá tenerse en cuenta.[[11]](#footnote-11)

El Convenio 98 tiene por objeto, entre otras cosas, promover la negociación colectiva. Existe un interés transnacional en la consecución de este objetivo. La aplicación de un enfoque excesivamente “literalista” o de los cánones de interpretación más estrictos que corresponden a la construcción de la legislación nacional puede tender a frustrar este propósito más que a servirlo. Al menos en los países donde se aplica el derecho común, se acepta que los instrumentos internacionales deben interpretarse sin estar limitados por normas técnicas o precedentes jurídicos, sino basándose en “principios amplios de aceptación general”.[[12]](#footnote-12)

Por diversas razones, los acuerdos internacionales, incluidos los convenios de la OIT, no suelen expresarse con la misma precisión que las leyes y reglamentos nacionales. Los convenios suelen ser el resultado de un compromiso alcanzado en una mesa de conferencias. También deben tener en cuenta la diferente importancia que se atribuye al texto estricto de los acuerdos en los distintos sistemas jurídicos y la necesidad de acomodar las diferencias estructurales de las lenguas oficiales. En combinación, estos principios significan que al Convenio 98 se le debe dar una interpretación amplia y general en la medida en que el texto lo permita para facilitar la promoción de la negociación colectiva.[[13]](#footnote-13)

Al igual que en el caso del Convenio 87, no existen disposiciones detalladas en el Convenio 98 respecto a sus métodos de aplicación.[[14]](#footnote-14) Sin embargo, es bien sabido que el Convenio 98, incluido el artículo 4, no pretende ni pretendía prescribir en detalle un sistema de negociación colectiva al que cada signatario deba adherirse. Más bien, establece principios fundacionales básicos, cuya aceptación obliga legalmente a cada signatario a adoptar esos principios como punto de partida para la aplicación y promoción de un sistema de negociación colectiva. El artículo 4 se refiere a la esencia de estos principios. Exige que los signatarios no se limiten a permitir los convenios colectivos, sino que “***fomenten y promuevan el pleno desarrollo y utilización”*** de losmecanismos de negociación colectiva. El objetivo último de este enfoque es la regulación de las condiciones por medio de convenios colectivos, es decir, que los convenios colectivos lleguen a existir realmente.

Además de considerar el texto del propio artículo y el propósito y la política generales que subyacen a la adopción del Convenio, cualquier consideración sensata del significado del artículo 4 debe tener en cuenta el contexto en el que aparece. Ese contexto incluye el marco más amplio de los instrumentos relativos a la negociación colectiva y los parámetros aceptados de participación en el sistema de normas internacionales del trabajo tal y como lo propone la OIT, incluida la propia afiliación a la OIT.

También hay que reconocer que el derecho a la negociación colectiva no funciona de forma aislada de otros derechos laborales fundamentales. Están “estrechamente vinculados”[[15]](#footnote-15) con las otras amplias categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la OIT. Según el Estudio General de 2012, el derecho a la negociación colectiva “*[complementa] la libertad sindical. Se trata de un instrumento constructivo que potencia la lucha contra el trabajo forzoso y un proceso catalizador para contribuir a la protección de los menores y otros grupos vulnerables. Es un instrumento clave en favor de la no discriminación y de la igualdad*”.[[16]](#footnote-16) En otras palabras, se considera que las cuatro categorías de derechos laborales fundamentales reconocidas por la OIT se “refuerzan mutuamente”.[[17]](#footnote-17) Debilitar la aplicación de uno, debilitaría el resto.

**Convenios/Recomendaciones complementarias**

Existen otros convenios y recomendaciones, aparte del Convenio 98, que son relevantes para la negociación colectiva. Estos instrumentos ofrecen orientación y ayuda a los Estados miembros que pretenden adoptar medidas para promover la negociación colectiva y tienen que ver con el significado propio del Convenio 98.

* La Recomendación sobre los Contratos Colectivos, 1951 (núm. 91) proporciona directrices para el establecimiento de mecanismos de negociación, conclusión, revisión y renovación de los contratos colectivos, por medios acordados entre las partes o por las leyes o reglamentos nacionales. Incluye orientaciones para hacer efectivos los convenios colectivos y para la extensión, interpretación y aplicación de estos.
* El Convenio sobre la negociación colectiva de 1981 (núm. 154)[[18]](#footnote-18) también es relevante**.** En él se definen las partes de la negociación colectiva y el objetivo de las negociaciones. Los gobiernos que ratifican este Convenio deben adoptar medidas para promover el desarrollo de la negociación colectiva.
* La Recomendación sobre la Negociación Colectiva, 1981 (núm. 163), que la acompaña, complementa el Convenio núm. 154 detallando las medidas que podrían adoptar las autoridades públicas y las partes negociadoras para promover la negociación colectiva.

Teniendo en cuenta las diversas consideraciones expuestas, podemos empezar a evaluar brevemente la validez de los argumentos de los empleadores.

**Argumentos de los empleadores en el CAS**

**Objeción núm. 1: Los empleadores argumentan que la negociación colectiva sólo se lleva a cabo entre empleadores y organizaciones de empleadores y de trabajadores y trabajadoras. Las organizaciones de contratistas independientes, o las organizaciones de autónomos no son organizaciones de trabajadores y trabajadoras y, por tanto, no tienen derecho a la negociación colectiva**.

*Artículo 4 - Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.*

Los empleadores sostienen que, dado que el artículo 4 sólo se refiere a los empleadores y sus organizaciones, por un lado, y a los sindicatos (organizaciones de trabajadores y trabajadoras), por otro, las organizaciones de otras personas, como las y los autónomos/contratistas independientes, no tienen ese derecho. Además, sostienen que los gobiernos tienen total libertad para establecer “criterios y procedimientos” para determinar si alguien es autónomo y, por tanto, está privado de derechos de negociación colectiva.

Sin duda, esta línea de argumentación ha sido impulsada por la fuerte tendencia internacional de las últimas décadas que implica el uso de relaciones laborales encubiertas o falsas situaciones de empleo por cuenta propia. Muchos millones de personas trabajadoras en todo el mundo han sido calificadas indebidamente como contratistas independientes por sus empleadores mientras siguen estando en una relación laboral (o en una categoría adyacente al empleo, como la de autónomo dependiente). Estos acuerdos se han puesto de manifiesto por el crecimiento de la “economía por encargo” (“gig economy”) y el uso de plataformas informáticas como prueba de que una persona realiza actividades empresariales y, por tanto, es legalmente un trabajador autónomo. Permitir que los empleadores eviten las obligaciones laborales fundamentales simplemente etiquetando a una persona como contratista independiente sería claramente contrario al propósito político subyacente al Convenio 98. También es contrario a la letra y al espíritu de la Recomendación sobre la relación laboral, 2006 (núm. 198).[[19]](#footnote-19)

Por supuesto, la respuesta adecuada a la clasificación errónea es garantizar que las personas trabajadoras estén correctamente clasificadas. El texto del Convenio 98 deja claro que, en principio, se aplica a todas las personas trabajadoras sin distinción alguna, con la única excepción de las y los miembros de las fuerzas armadas y de la policía[[20]](#footnote-20) y de las y los funcionarios públicos dedicados a la administración del Estado[[21]](#footnote-21). En particular, el artículo 4 no se refiere en absoluto a las y los “empleados”, sino que utiliza el término más amplio de “trabajador”[[22]](#footnote-22) , que puede abarcar claramente a las y los autónomos. En cualquier caso, aunque muchos convenios de la OIT establecen específicamente que se aplican a todas las categorías de trabajadores y trabajadoras[[23]](#footnote-23) , la CEACR ha insistido en repetidas ocasiones en que los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo son de aplicación general, es decir, que cubren a todas las personas trabajadoras, a menos que se especifique lo contrario.[[24]](#footnote-24) La CEACR ha observado específicamente que el derecho a la negociación colectiva debe cubrir a las organizaciones que representan a las y los trabajadores y trabajadoras autónomos.[[25]](#footnote-25) El texto de la Recomendación 204, y en particular los artículos 16, 31, 32 y 38, dejan claro que los Estados deben promover el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva para todas las personas trabajadoras de la economía informal. En 2021, con respecto a los trabajadores y trabajadoras "gig", la CEACR, en una petición directa a Bélgica, invitó al Gobierno a "celebrar consultas con las partes interesadas con el fin de garantizar que todos los trabajadores de plataforma cubiertos por el Convenio [nº 98], independientemente de su situación contractual, estén autorizados a participar en una negociación colectiva libre y voluntaria".[[26]](#footnote-26)

El Comité de Libertad Sindical (CLS) también ha opinado que las exclusiones no sólo se limitan a las tres categorías mencionadas anteriormente[[27]](#footnote-27) , sino que los trabajadores y trabajadoras autónomos *no deben* ser excluidos y excluidas de los derechos laborales básicos, incluido el derecho a la negociación colectiva.

1285 *El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores «autónomos» puedan disfrutar plenamente de los derechos sindicales, para así fomentar y defender sus intereses, incluido mediante la negociación colectiva, y de identificar en consulta con los interlocutores sociales interesados las particularidades de los trabajadores por cuenta propia que afectan a la negociación colectiva, con miras a establecer mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores autónomos, cuando sea pertinente*.[[28]](#footnote-28)

Y:

*El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse*.[[29]](#footnote-29)

Los trabajadores y trabajadoras autónomos, incluyendo quienes ejercen profesiones liberales, no sólo deben disfrutar del derecho a organizarse en sindicatos, sino que también deben tener el derecho a *actuar* como sindicatos, incluyendo la negociación con los interlocutores sociales en las circunstancias adecuadas.

**Convenio 154**

El Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) complementa el Convenio 98. También apoya el punto de vista de que el fomento de la negociación colectiva previsto en el artículo 4 del Convenio 98 incluye la negociación colectiva de las y los trabajadores autónomos. El preámbulo del Convenio 154 dice

*Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 194...*

La cláusula 2(a) del Convenio 154 establece entonces que uno de los objetivos de las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva es que *“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****”* (énfasis añadido). La cláusula 1 del artículo 1 dice que el Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica. Esto debe leerse como si incluyera la actividad económica realizada por las y los trabajadores en calidad de autónomos. De nuevo, las únicas exclusiones posibles a las que se refiere el artículo 1 son las fuerzas armadas, la policía y ciertos funcionarios públicos.

**“Organizaciones de trabajadores”**

No queda claro en el argumento de los empleadores si están sugiriendo que las organizaciones formadas *exclusivamente* por trabajadoras y trabajadores autónomos están exentas del artículo 4 del Convenio o que los sindicatos no tienen derechos de negociación colectiva sólo en lo que respecta a sus miembros autónomos. Incluso pueden llegar a decir que cualquier organización que incluya a *algunas y algunos trabajadores autónomos entre sus miembros* está totalmente privada de derechos porque ya no es una “organización de trabajadores”. En cualquier caso, ninguna de estas proposiciones puede sostenerse. Las y los trabajadores con un estatus intermedio o autónomos, cuando se organizan colectivamente, deben disfrutar del derecho a negociar colectivamente. Si hay alguna limitación en el Convenio 98, es que las y los trabajadores *individuales*, independientemente de su estatus, no deben negociar convenios colectivos.

Existe una gran divergencia de prácticas en relación con la capacidad de las y los trabajadores autónomos para afiliarse a y ser representados por los sindicatos, incluso en relación con la negociación colectiva. En la República de Corea, los sindicatos que representan tanto a las y los trabajadores “asalariados” como a las y los “autónomos” están totalmente prohibidos.[[30]](#footnote-30) En Nigeria, las y los trabajadores autónomos pueden registrarse como sindicatos. Por ejemplo, la Asociación de Propietarios de Mototaxis (“Tricycle Owners Association”, TOAN), que incluye entre sus miembros a las personas contratadas para operar mototaxis y a las y los propietarios de mototaxis que los operan con fines de transporte comercial. En Australia, existe una disposición específica que permite que los sindicatos registrados tengan normas que permitan la afiliación de las y los autónomos.[[31]](#footnote-31) En la UE, la mayoría de los países permiten que las y los trabajadores autónomos se afilien a un sindicato (con o sin trabajadores afiliados que son empleados), pero son relativamente pocos los convenios colectivos que los cubren.[[32]](#footnote-32)

Sin embargo, donde se permite la representación de las y los trabajadores autónomos, no existe jurisprudencia de la OIT que apoye la propuesta de que la mera presencia de trabajadoras y trabajadores autónomos entre los miembros de un sindicato signifique que éste deje de ser considerado una organización de trabajadores con capacidad para negociar colectivamente o disfrutar de otros derechos básicos. De hecho, el CEACR acaba de mostrar interés en la nueva legislación en Grecia que otorga derechos sindicales, incluidos los de negociación colectiva, a las y los trabajadores de plataformas digitales que, en Grecia, se consideran contratistas independientes.[[33]](#footnote-33) Además, las decisiones del Comité de Libertad Sindical citadas anteriormente confirman la opinión de que las y los trabajadores autónomos deben tener acceso a los procesos de negociación colectiva, incluso si estos procesos se modifican para adaptarse a las circunstancias particulares.

La propuesta de que los gobiernos puedan adoptar cualquier criterio para determinar quiénes son trabajadoras *y* trabajadores autónomos y que el cumplimiento de estos criterios sea una *condición previa* para acceder a los derechos de negociación colectiva es fundamentalmente errónea. Un enfoque de este tipo impediría intrínsecamente, en lugar de promover, la negociación colectiva tal y como exige el artículo 4. También va en contra de la orientación adicional proporcionada a los Estados nacionales por la Recomendación 198, que promueve el contenido de fondo por encima de las etiquetad y la forma[[34]](#footnote-34) en la determinación de una relación laboral y fomenta la adopción de una presunción legal a favor de la existencia de una relación laboral.[[35]](#footnote-35)

**Objeción núm. 2: El segundo argumento esgrimido por los empleadores se refiere a los distintos niveles de negociación colectiva contemplados en el artículo 4. Los empleadores argumentan que, aunque los gobiernos tienen la obligación de promover la negociación colectiva, la elección del nivel de negociación corresponde a las y los interlocutores sociales implicados.**

Según este argumento, el artículo 4 no especifica ni prioriza ningún nivel concreto para la negociación, sino que protege la disponibilidad de la negociación en todos los niveles. Como tal, los gobiernos que promueven la negociación en general están cumpliendo con el Convenio, pero la elección del nivel de negociación sigue siendo una decisión de los interlocutores sociales implicados. Aparte de los términos del artículo 4, debe recordarse que la cuestión del nivel en el que debe producirse la negociación se aborda también en la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163), que subraya que la negociación colectiva debe ser posible “a cualquier nivel”.[[36]](#footnote-36)

Es evidente que el Grupo de Empleadores pretende socavar los sistemas de negociación colectiva que dan prioridad a la negociación a nivel sectorial. Aunque está suficientemente claro que cualquier legislación que *imponga* unilateralmente un nivel de negociación o que haga obligatoria la negociación en un nivel específico plantea problemas de compatibilidad con el Convenio,[[37]](#footnote-37) también es cierto que algunos sistemas nacionales dan mayor o menor importancia a ciertos niveles de negociación, pero lo hacen de una manera que no llega a ser un mandato absoluto.

Por ejemplo, en Australia existe una limitación de la inmunidad legal para las acciones industriales emprendidas por las y los trabajadores en apoyo de cualquier acuerdo por encima del nivel de la empresa individual. Aunque los acuerdos que van más allá de la empresa individual son una posibilidad teórica, en la práctica las y los trabajadores no tienen ningún poder real ni capacidad de “decisión” respecto a los acuerdos a un nivel superior. Al tratarse de un mandato efectivo para la negociación a nivel de empresa, la CEACR ha considerado necesario recordar a las partes que la negociación debe permitirse a todos los niveles, incluyendo el nacional[[38]](#footnote-38) .

Del mismo modo, en el caso de Grecia, se impusieron medidas durante el periodo de austeridad que promovieron acuerdos especiales a nivel de empresa que prevalecieron sobre los acuerdos sectoriales o profesionales. Esto llevó al Comité de Libertad Sindical a concluir que:

*La elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva en violación de los principios consagrados en los Convenios números 87 y 98.[[39]](#footnote-39)*

Incluso en el caso de Uruguay, que es un caso de especial interés para los empleadores, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical se han limitado a criticar el sistema de negociación multinivel bien desarrollado del país. De hecho, estos dos comités no han puesto objeciones a la legislación que crea el mecanismo de negociación a nivel nacional, sectorial y empresarial. El objeto principal, en lo que respecta al artículo 4, es el artículo 10(d) de la ley correspondiente, que otorga al Consejo Superior Tripartito la competencia para definir el nivel de las negociaciones bipartitas o tripartitas. Esta decisión no debe implicar al gobierno, sino que debe dejarse en manos de las partes.[[40]](#footnote-40)

La CEACR también ha reiterado que la negociación también debe ser posible para las federaciones y confederaciones[[41]](#footnote-41). Se trata de entidades que normalmente negociarían a un nivel superior al de la empresa, lo que pone de manifiesto la necesidad de garantizar que se produzcan acuerdos a un nivel superior.

Por lo tanto, la legislación que prevé e incluso fomenta la negociación en los niveles superiores no debería crear un problema de cumplimiento del Art. 4. Sólo cuando el gobierno exige que la negociación se produzca en un nivel determinado, se plantean las preocupaciones sobre el cumplimiento del Art. 4. De hecho, como ilustra el caso de Australia, los gobiernos deben asegurarse de que la posibilidad de negociar a todos los niveles es posible en la práctica. De hecho, sólo a través de estas medidas afirmativas los estados miembros cumplen con el Convenio 154, artículo 5 sobre el fomento de la negociación colectiva.[[42]](#footnote-42)

**Objeción núm. 3: El tercer argumento de los empleadores es que el artículo 4 no prevé ninguna “jerarquía de normas”, o reglas de interacción, entre los términos de los convenios colectivos y los de la legislación aplicable u otros instrumentos, como los contratos individuales de trabajo, que tratan de las condiciones de empleo. Por lo tanto, queda a discreción del gobierno establecer una jerarquía de normas o un marco y modificarlo según sea necesario.**

Los empleadores argumentan que la ausencia de tal detalle significa que las legislaturas nacionales tienen una total discreción para determinar y modificar esas normas, siempre que los gobiernos sigan cumpliendo con su obligación general de promover la negociación colectiva. Sin embargo, el argumento de los empleadores no tiene debidamente en cuenta el texto del artículo 4. El artículo exige la promoción de mecanismos de negociación “...*con objeto de reglamentar,* ***por medio*** *de contratos colectivos, las condiciones de empleo”. Por lo tanto,* en cualquier interpretación razonable del artículo 4, una jerarquía de normas que permitiera que los términos de los convenios colectivos quedaran anulados por los contratos individuales en todos los casos no sería coherente con la obligación del artículo 4.

La Recomendación sobre los contratos colectivos de 1951 (núm. 91), proporciona orientación sobre los efectos de los convenios colectivos, sobre su extensión y sobre la resolución de conflictos derivados de la aplicación de los convenios colectivos. Los artículos 3 y 4 de dicha Recomendación dejan claro que, como norma general, prevalecen los términos de los convenios colectivos. También aplica el principio de no disminución de las condiciones favorables para las y los trabajadores a la jerarquía de las condiciones de empleo cuando los convenios colectivos y otros instrumentos cubren la misma materia. Dispone lo siguiente:

3.

*(1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo* ***no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo****.*

*(2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.*

*(3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean* ***más favorables para los trabajadores*** *que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.*

*(4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas.*

*3.*

*(1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo.*

*(2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.*

*(3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.*

*4. Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas.[[43]](#footnote-43)* (énfasis añadido)

También existe una práctica internacional bien establecida que trata de la jerarquía de los convenios colectivos que se hacen a diferentes niveles de negociación que se aplican al mismo grupo de trabajadores. Normalmente, los términos del convenio de nivel superior limitan el alcance de los convenios de nivel inferior para tratar el mismo tema, excepto en los casos en los que los términos del convenio de nivel inferior proporcionan condiciones más favorables para las y los trabajadores. En algunos casos, los acuerdos nacionales de nivel superior crean un marco nacional para las negociaciones de nivel inferior. [[44]](#footnote-44)

En este sentido, son instructivos los comentarios de la Comisión de Expertos con respecto a la situación en Grecia, donde el gobierno, en respuesta a las graves dificultades económicas y a las exigencias específicas que le plantearon las instituciones financieras internacionales y europeas, permitió la desviación de los convenios colectivos de nivel superior y, de hecho, permitió acuerdos a nivel de centro de trabajo entre los empleadores y las asociaciones de personas no afiliadas a un sindicato (que podían desviarse de los acuerdos de nivel superior con los sindicatos). Sobre la cuestión de los convenios de nivel inferior que se apartan de los de nivel superior, la CEACR explicó:

La Comisión recuerda a este respecto que el principio general enunciado en el párrafo 3, 1), de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) establece que los convenios colectivos deberían obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del convenio colectivo. La Comisión estima que este reconocimiento del principio del trato más favorable debería aplicarse, según las circunstancias, a los convenios colectivos de un nivel inferior, si en la negociación de éstos no intervienen las mismas partes.[[45]](#footnote-45)

**Objeción núm. 4: El Grupo de Empleadores cuestionan si la obligación legal de que los empleadores negocien con las y los representantes de los trabajadores es compatible con el artículo 4, que se refiere a la “negociación voluntaria”. '**

El objetivo principal de la negociación colectiva es que las y los trabajadores y los empleadores (y/o otra entidad relevante) negocien sobre las condiciones de empleo en sentido amplio. El objetivo mismo de este convenio (y de otros convenios relacionados con la negociación colectiva), a saber, promover la negociación colectiva, carecería de sentido si ninguna de las partes tuviera la obligación de participar en un proceso de negociación, aunque al final no se exija a las partes que concluyan y firmen un acuerdo. Si fuera de otro modo, el empleador no tendría ninguna obligación de reconocer a ningún sindicato constituido (de acuerdo con el Convenio 87) y tendría vía libre para imponer las condiciones que quisiera, sujetas únicamente a los términos mínimos establecidos por la ley y, por supuesto, a la capacidad legal y práctica de las y los trabajadores de retirar su mano de obra en forma de huelga ante términos inaceptables.[[46]](#footnote-46)

El artículo 4 establece el alcance de la obligación del Estado en cuanto a la promoción de la negociación colectiva. El Estado está obligado a “estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra”. En los trabajos preparatorios del Convenio núm. 154 (Negociación Colectiva), la Comisión de Negociación Colectiva acordó que el término “fomentar” “no

debía ser susceptible de una interpretación de la que pudiera derivarse la obligación para los gobiernos de imponer negociaciones colectivas”.[[47]](#footnote-47)

Sin embargo, los materiales preparatorios del Convenio 151 (Relaciones Laborales Servicio Público) dejan claro que la intención de las partes es llegar a un acuerdo. En los trabajos preparatorios de dicho Convenio, se aceptó que “la negociación abarcaba cualquier forma de discusión, tanto formal como informal, destinada a lograr un acuerdo, considerándose preferible el término “negociación” a “discusión”, que no enfatizaba la necesidad de esforzarse por conseguir un acuerdo.[[48]](#footnote-48)

El Convenio núm. 154 define la negociación colectiva en su artículo 2 como “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”. Dado que la negociación colectiva describe un proceso de negociación, a través del cual las partes deben esforzarse por buscar un acuerdo, sería difícil sugerir, como lo hacen los empleadores, que no se puede entender que el convenio describa un proceso en el que se espera que las partes hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, es decir, que negocien, aunque no estén obligadas a concluir un acuerdo al final de ese proceso. Los trabajos preparatorios del Convenio núm. 154 también reconocieron el principio de buena fe, que se refiere a “los esfuerzos voluntarios y persistentes de ambas partes”.[[49]](#footnote-49)

Posteriormente, la CEACR ha aclarado que el deber de negociar de buena fe no implica la obligación de llegar a un acuerdo, pero sí contempla “varias obligaciones para las partes interesadas, a saber: i) reconocer las organizaciones representativas; ii) procurar llegar a un acuerdo; iii) mantener negociaciones verdaderas y constructivas; iv) evitar demoras

injustificadas en las negociaciones, y v) respetar mutuamente los compromisos

adquiridos y los resultados obtenidos mediante la negociación.”.[[50]](#footnote-50)

Del mismo modo, el CLS tripartito de la OIT ha llegado a conclusiones similares, adoptadas por el Consejo de Administración, que se recogen en la más reciente Recopilación de Decisiones:

1328. Es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes.

1329. Tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua.

1330. El principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones.

Por último, los sistemas de negociación colectiva de todo el mundo reconocen ampliamente el deber de negociar de buena fe con la intención de llegar a un acuerdo. El IRLEX de la OIT ofrece un amplio estudio de las leyes, algunas de las cuales se destacan a continuación.

Argelia: Como se indica en la Circular n. 009/1991, “las negociaciones llevadas a cabo por los interlocutores sociales, bajo su responsabilidad, deben realizarse con vistas a alcanzar un acuerdo. Implican necesariamente intercambios de información y de propuestas y suponen generalmente concesiones por ambas partes”.

Kenia: El art. 57 de la LRA establece: “1) Un empleador, un grupo de empleadores o una organización de empleadores que haya reconocido a un sindicato de conformidad con las disposiciones de esta parte, deberá celebrar un convenio colectivo con el sindicato reconocido en el que se establezcan las condiciones de servicio para todos los empleados que pueden formar parte de un sindicato cubiertos por el acuerdo de reconocimiento.

Argentina: Ley 23546, Artículo 4 a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica: iv. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

Estados Unidos: El artículo 158 (d) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) establece: “Para efectos de este artículo, negociar colectivamente es el cumplimiento de la obligación mutua del empleador y del representante de los trabajadores de reunirse en momentos razonables y conferir de buena fe con respecto a los salarios, las horas y otros términos y condiciones de empleo, o la negociación de un acuerdo, o cualquier cuestión que surja de él, y la ejecución de un contrato escrito que incorpore cualquier acuerdo alcanzado si lo solicita cualquiera de las partes, pero dicha obligación no obliga a ninguna de las partes a aceptar una propuesta ni requiere hacer una concesión...”

Japón: El art. 2 de la LUA establece: “Las partes implicadas en las relaciones laborales se esforzarán mutuamente por promover unas relaciones laborales adecuadas y justas, por fijar mediante convenio colectivo las cuestiones relativas al establecimiento y funcionamiento de los órganos regularizados con el fin de promover el ajuste constante de las relaciones laborales y, en caso de que se produzcan conflictos laborales, por resolverlos voluntariamente de buena fe.” El Art. 7 (2) de la LUA establece que la negativa de un empleador a negociar colectivamente con la representación de los trabajadores empleados por el empleador sin las debidas razones es una práctica laboral desleal.

**RESOLVER LA DISPUTA**

La actual disputa sobre el alcance del derecho de negociación colectiva no es más que una continuación de la disputa sobre si el Convenio 87 protege el derecho a la huelga. Se trata fundamentalmente de un ataque al sistema de control de la OIT, que pretende sustituir las interpretaciones objetivas realizadas por la CEACR por las de los mandantes de la OIT. Se trata de una comprensión errónea del sistema de control de la OIT y del papel que desempeñan los mandantes. Por el momento*, el Grupo de los Trabajadores tendrá que defender la interpretación establecida del artículo 4 del Convenio 87 en la Comisión de Aplicación de Normas (e incluso promover una más amplia a través de sus comentarios a los expertos). Al mismo tiempo, tendrá que seguir recabando apoyos entre los gobiernos, tanto para la interpretación actual como para el apoyo al papel del sistema de control de la OIT.*

Sin embargo, a más largo plazo, está claro que, si esta disputa persiste o se profundiza, habrá que remitirla a la Corte Internacional de Justicia (CIJ) para que emita una opinión consultiva.

El artículo 37.1 de la Constitución de la OIT establece:

Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.

El artículo 9 del Acuerdo entre la ONU y la OIT establece en su apartado 2:

La Asamblea General autoriza a la Organización Internacional del Trabajo para solicitar opiniones consultivas a la Corte Internacional de Justicia sobre cuestiones jurídicas que surjan dentro de la esfera de sus actividades, exceptuando aquéllas que conciernan las relaciones mutuas de la Organización y las Naciones Unidas u otros organismos especializados.

Además, especifica que una solicitud puede ser originada por “la Conferencia o el Consejo de Administración, actuando este último en cumplimiento de una autorización de la Conferencia”.

La disputa sobre la interpretación del Convenio 98 en cuanto al alcance de la obligación de negociar colectivamente cumple claramente los requisitos técnicos para una remisión a la CIJ: se trata de una cuestión de interpretación de la Constitución o de un convenio, la OIT está autorizada a solicitar una opinión de este tipo y surge del ámbito de las actividades de la OIT. Así pues, el Consejo de Administración puede emitir un dictamen a la CIJ por mayoría simple. El Consejo de Administración tendría que resolver una o varias cuestiones exactas y enviarlas por escrito a la CIJ para que emita su dictamen consultivo.

En noviembre de 2014, el Grupo de los Trabajadores incluyó en el orden del día del Consejo de Administración la remisión de la disputa sobre la interpretación de la Constitución de la OIT y el Convenio 87 en cuanto al derecho de huelga a la Corte Internacional de Justicia. Sin embargo, la oposición cerrada del Grupo de los Empleadores y el insuficiente apoyo del Grupo Gubernamental acabaron por condenar este esfuerzo al fracaso. Sin embargo, en marzo de 2022, el Consejo de Administración volvió a encargar a la oficina que preparara “propuestas sobre un marco de procedimiento de remisión de cuestiones o controversias relativas a la interpretación de los convenios internacionales del trabajo a la Corte Internacional de Justicia, para decisión de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37”.[[51]](#footnote-51) Varios gobiernos expresaron su exasperación por la continua insistencia del Grupo de los Empleadores en mantener un diálogo inútil cuando estaba claro que no se alcanzaría ningún acuerdo por esa vía. Por lo tanto, la decisión de remitir el conflicto a la CIJ podría tener lugar en marzo de 2023.

Si el litigio sobre el derecho de huelga se remite a la CIJ y tiene éxito, esto debería tener el efecto de reforzar la posición de la Comisión de Expertos y el valor persuasivo de sus observaciones. También cabría esperar otros beneficios de tal resultado, entre ellos, 1) que el Grupo de los Empleadores se abstenga de realizar nuevos esfuerzos para socavar la autoridad de la Comisión de Expertos para “interpretar” los convenios de la OIT, 2) que la Oficina y los mandantes pierdan el miedo a recurrir a la CIJ para resolver disputas sobre la interpretación y, como resultado se remitan otras disputas a la CIJ (incluso sobre el C98 si persiste esta disputa), y/o 3) la CEACR retome el valor para emitir observaciones que den pleno efecto al objeto y propósito de los convenios ratificados, en el contexto de las relaciones laborales, y reconociendo la necesidad de proteger los derechos de la parte subordinada: las personas trabajadoras y sus organizaciones representativas.

1. Este proyecto de documento de debate ha sido preparado por Tom Roberts, de Australia, y Femi Aborisade, de Nigeria, y complementado y editado por Jeffrey Vogt. [↑](#footnote-ref-1)
2. Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en línea en <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm> [↑](#footnote-ref-2)
3. Los artículos 1 a 3 tratan del derecho a la afiliación y organización sindical, sin discriminación ni interferencia, los artículos 5 y 6 se refieren a la aplicación del Convenio a categorías particulares de trabajadores y trabajadoras y los artículos restantes, del 7 al 16, pueden describirse generalmente como disposiciones de “maquinaria”. [↑](#footnote-ref-3)
4. OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, Actas, 32nd Sesión, Apéndice VII, 1949, p. 465 <https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1246548650002676?lang=en&viewerServiceCode=AlmaViewer>] [↑](#footnote-ref-4)
5. OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, Actas, 32nd Sesión, 22nd Sesión, 1949, Votación final sobre el Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, en línea en

   <https://labordoc.ilo.org/discovery/collectionDiscovery?vid=41ILO_INST:41ILO_V2&collectionId=8146619180002676&lang=es> [↑](#footnote-ref-5)
6. Como se discute ampliamente en Vogt, et al, *The Right to Strike in International Law* (Hart 2020), las y los asistentes a la conferencia de 1919 entendieron que el término libertad de asociación, al que se hace referencia en la Constitución, abarcaba el derecho a negociar colectivamente y el derecho de huelga. [↑](#footnote-ref-6)
7. 1998 - 86ª [Conferencia Internacional del Trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo) [↑](#footnote-ref-7)
8. Artículo 2, apartado 1, letra a) [↑](#footnote-ref-8)
9. Artículo 26 de la Constitución de la OIT [↑](#footnote-ref-9)
10. Aunque la OIT no es parte de la CVDT, sus normas de interpretación se consideran derecho internacional consuetudinario y han sido aplicadas sistemáticamente por la Comisión de Expertos de la OIT al interpretar los convenios de la OIT. [↑](#footnote-ref-10)
11. Subcláusula (b). [↑](#footnote-ref-11)
12. *James Buchanan & Co Ltd* *v Babco Forwarding & Shipping (UK) Ltd*  [[1978] AC 141](http://classic.austlii.edu.au/cgi-bin/LawCite?cit=%5b1978%5d%20AC%20141?stem=0&synonyms=0&query=construction%20of%20international%20treaties) en 152 [↑](#footnote-ref-12)
13. Las y los representantes de los empleadores, también a menudo procedentes de sistemas de derecho anglosajón, se han opuesto cada vez más a los instrumentos muy detallados, argumentando al mismo tiempo que las lagunas creadas por un texto más laxo no pueden ser cubiertas por el sistema de supervisión a la luz del objeto y la finalidad del instrumento. El objetivo es, por supuesto, conceder a los Estados una mayor flexibilidad en la regulación, ya que los empleadores suelen disponer de mayores recursos para dar forma a dicha regulación. [↑](#footnote-ref-13)
14. [↑](#footnote-ref-14)
15. Véase OIT, Estudio general, Dar un rostro humano a la globalización (2012), p. 67, en línea en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf> [↑](#footnote-ref-15)
16. Id. [↑](#footnote-ref-16)
17. Página 1 <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf> [↑](#footnote-ref-17)
18. Ratificado por 49 países. [↑](#footnote-ref-18)
19. Ver, por ejemplo, el artículo 9. En particular, el CEACR ha dicho que esto también podría constituir una discriminación, Véase el Estudio General de la OIT de 2020: "Si bien la situación laboral no es un motivo de discriminación expresamente protegido por las normas internacionales del trabajo, dado el aumento de las diversas formas de organización del trabajo, algunas de las cuales son significativamente más precarias que otras, el Comité considera que debería prestarse más atención a abordar el potencial de discriminación laboral por este motivo." [↑](#footnote-ref-19)
20. Artículo 5.1. [↑](#footnote-ref-20)
21. Artículo 6. [↑](#footnote-ref-21)
22. En la referencia a las “organizaciones de trabajadores”. Sin embargo, también se refiere a las “condiciones de *empleo”*. [↑](#footnote-ref-22)
23. el Convenio sobre la protección del salario, 1945 (núm. 95); el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158); el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159); el Convenio sobre la protección de los créditos laborales (insolvencia del empleador), 1992 (núm. 173); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1992 (núm. 181) [↑](#footnote-ref-23)
24. Por ejemplo, el párrafo 37: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b1.htm> [↑](#footnote-ref-24)
25. Página 91 citando las solicitudes directas en los casos de Senegal y Túnez <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf> [↑](#footnote-ref-25)
26. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4058565,102560> [↑](#footnote-ref-26)
27. “Sólo las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos dedicados a la administración del Estado pueden ser excluidos de la negociación colectiva”. Informe CFA 371st , Caso núm. 2988, párrafo 843. [↑](#footnote-ref-27)
28. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3947747,1> [↑](#footnote-ref-28)
29. OIT 2001. “Comité de Libertad Sindical, Informe núm. 326 (Caso núm. 2013)”, en Boletín Oficial, Vol. LIV (2001), Serie B, núm. 3. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2905151> [↑](#footnote-ref-29)
30. *Trade Union and Labor Relations Act* núm. 5310 (modificada en 2010), artículo 2(4)(d). [↑](#footnote-ref-30)
31. Artículo 141(2) de la *Fair Work (Registered Organisations) Act* de 2009. [↑](#footnote-ref-31)
32. Boletín Internacional de Investigación Sindical – “Meeting the Challenge of Precarious Work: A Workers’ Agenda” Agenda' 2013 Volumen 5, Número 1 página 141. [↑](#footnote-ref-32)
33. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4120774,102658> (Nota, el GSEE sí planteó una preocupación por la presunción de relación laboral no dependiente para las y los trabajadores de plataformas digitales). [↑](#footnote-ref-33)
34. Artículo 9 [↑](#footnote-ref-34)
35. Artículo 11(b). [↑](#footnote-ref-35)
36. Párrafo 4(1). [↑](#footnote-ref-36)
37. Estudio general de 2012 página 91, párrafo 222 [↑](#footnote-ref-37)
38. Ibid - y Ver, por ejemplo, Albania - CEACR, observación, 2010; y Bosnia y Herzegovina - CEACR, observación, 2010 [↑](#footnote-ref-38)
39. 365th Informe Caso núm. 2820 párrafo 997 y 371st Informe, Caso núm. 2947 párrafo 453. [↑](#footnote-ref-39)
40. # Véase, por ejemplo, el Convenio de Observación de la CEACR 98 (Uruguay) 2020, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4059803,102876>; Caso CFA núm. 2699, Informe núm. 356, marzo de 2010, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911845>

    [↑](#footnote-ref-40)
41. Ibid - Véase, por ejemplo, Namibia - CEACR, solicitud directa, 2010; y Uganda - CEACR, observación, 2010. [↑](#footnote-ref-41)
42. El artículo 5 establece: “1. Se adoptarán medidas adaptadas a las condiciones nacionales para promover la negociación colectiva. 2. Los objetivos de las medidas mencionadas en el párrafo 1 del presente artículo serán los siguientes: a) La negociación colectiva deberá ser posible para todos los empleadores y todos los grupos de trabajadores en las ramas de actividad cubiertas por el presente Convenio; [↑](#footnote-ref-42)
43. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:R091](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1979/79B09_379.pdf)  [↑](#footnote-ref-43)
44. En Senegal, país de derecho civil, cuando se han celebrado acuerdos de nivel superior, los acuerdos posteriores de nivel inferior pueden adoptar estas disposiciones, en su totalidad o en parte, y también pueden incluir nuevas disposiciones cuando éstas sean más favorables para las y los trabajadores. (Art. L. 87) Fuente: Ley núm. 97-17 de 1 de diciembre de 1997 relativa al Código del Trabajo

    <https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_528312/lang--es/index.htm> pág. 68 [↑](#footnote-ref-44)
45. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2698934,102658> [↑](#footnote-ref-45)
46. El ataque del Grupo de Empleadores al derecho de huelga y al deber de negociar deja clara su estrategia para lograr la completa subordinación del trabajador en el lugar de trabajo. [↑](#footnote-ref-46)
47. OIT, Actas, 1981, p. 22/6), en línea en <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09656/09656%281981-67%29.pdf> [↑](#footnote-ref-47)
48. OIT, Actas, 1978, p. 25/9, en línea en <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09656/09656%281978-64%29.pdf> [↑](#footnote-ref-48)
49. Id, nota 42 en la p. 22/11. [↑](#footnote-ref-49)
50. Estudio general de 2012, supra n - en p. 85. [↑](#footnote-ref-50)
51. <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB344/ins/WCMS_840648/lang--es/index.htm> [↑](#footnote-ref-51)