



Organización
Internacional
del Trabajo

Nota técnica

► **Negociación colectiva multinivel: representatividad, mecanismos de extensión y tratamiento de las MIPYMES**

Consideraciones generales a partir de las normas internacionales del trabajo, recomendaciones de los órganos de control de la OIT y experiencia comparada

Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Iniciativa Regional de la OIT para el Fortalecimiento del Diálogo Social y de las Relaciones Colectivas de Trabajo en la América Latina y el Caribe

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2025

Primera edición 2025

Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT / Oficina para el Cono Sur de América Latina, Negociación colectiva multinivel: representatividad, mecanismos de extensión y tratamiento de las MIPYMES, Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia. Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

DOI <https://doi.org/10.54394/GCEB5321>

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

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

► Índice de contenido

► Índice de contenido	3
► Antecedentes	4
► Medidas de política pública para negociación multinivel	6
1. Requisitos de representatividad para negociar colectivamente	6
2. Cláusulas de eficacia general (<i>principio erga omnes</i>)	9
3. Extensión de los convenios colectivos	10
► Tratamiento dado a las micro, pequeñas y medianas empresas en la negociación sectorial multinivel: experiencias comparadas de Sudamérica	16
► Comentarios y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical (CLS) y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) pertinentes a la negociación colectiva multinivel	19
i) El principio de la negociación libre y voluntaria	19
ii) La determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar	19
iii) Nivel de negociación colectiva	20
iv) Mecanismos de coordinación de la negociación colectiva multinivel	21
v) Efecto erga omnes de los convenios colectivos	21
vi) Extensión de los convenios colectivos	21
vii) Reglas de excepción/descuelgue	21
► Comentarios finales	22
► Referencias	23

► Antecedentes

1. La cobertura de la negociación colectiva desempeña un papel clave en la promoción de la justicia social y la mejora de las condiciones de trabajo (OIT, 2023). A nivel global, se observa que el nivel -o los niveles- en los que la negociación colectiva se lleva a cabo influye en la tasa de cobertura de los convenios colectivos, con una tasa media global de cobertura de 15,8% de los trabajadores cuando la negociación colectiva se lleva a cabo con un solo empleador, en contraste con un promedio del 71,7% de trabajadores cubiertos cuando se celebra con varios empleadores.
2. Este documento se propone brindar un análisis comparado de los principales asuntos que, en el marco normativo internacional, podrían ser considerados para facilitar y propiciar el pleno desarrollo del proceso de diálogo social en miras a reformas del sistema de negociación colectiva que permitan ampliar la cobertura de la misma. En armonía con el papel que el Artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) reconoce al Estado, se resumen la experiencia internacional relativa a la identificación de parámetros de representatividad para la identificación del agente negociador por el lado sindical; la introducción de cláusulas de aplicación erga omnes y los mecanismos de extensión de los convenios colectivos. En este contexto, se presenta evidencia internacional en relación a las consideraciones particulares para las pequeñas y medianas empresas. Por último, se resumen los comentarios y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical (CLS) y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en este sentido.
3. Las normas internacionales del trabajo (NIT) establecen que el proceso de negociación colectiva es de naturaleza bipartita y llevado a cabo de manera voluntaria y autónoma por una o más organizaciones sindicales de un lado y por uno o más empleadores u organización(es) de empleadores por el otro. Sin embargo, también se establece que para que este proceso sea exitoso se requiere la existencia de un marco jurídico e institucional que promueva y fije condiciones necesarias para su desarrollo y permita a las partes negociar de manera voluntaria, libre y de buena fe. Por ende, este marco conlleva un papel activo del Estado, inclusive mediante el apoyo a los interlocutores sociales proveyendo o colaborando en formación adecuada directa para los negociadores¹, así como eliminando todas las limitaciones jurídicas existentes a la determinación del contenido de los convenios colectivos y de los niveles en los que la negociación puede tener lugar.
4. En base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4° del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, no debería ser impuesto legal, administrativamente o jurisprudencialmente. Esto significa que toda legislación que limite la libertad de los interlocutores sociales a negociar colectivamente en un cierto nivel, así como la explícita exclusión de ciertos niveles de negociación (sea de empresa, sectorial, nacional, etc.) o la implícita limitación de negociar en alguno de estos niveles, debe de considerarse en inconformidad al principio de libertad y autonomía que debería caracterizar el proceso bipartito de la negociación colectiva según las NIT.
5. Mas allá del nivel en que la negociación se celebra, hay otros factores, que dependen del marco regulatorio y del sistema de relaciones industriales, que influyen en la tasa de cobertura de los convenios colectivos y que están relacionados con la forma en la que los convenios colectivos son aplicados y que pueden llegar a mitigar desafíos estructurales, como, por ejemplo, la atomización o fragmentación sindical. En particular: la existencia de mecanismos de extensión de los convenios colectivos a trabajadores y empleadores que no estén incluidos en las partes signatarias, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de eficacia general (principio erga omnes) y el grado de coordinación entre los distintos niveles de negociación colectiva.
6. De acuerdo con las cuestiones destacadas anteriormente, esta nota se enfocará en las principales medidas de política pública que se pueden adoptar para fomentar el pleno desarrollo de la negociación colectiva multinivel, tal como se presenta en las NIT relevantes. En particular, se tratará:

¹ Párrafo 5 (1) de la [Recomendación sobre la Negociación Colectiva, 1981 \(No. 163\)](#).

- i. La identificación de parámetros de representatividad para la identificación de un solo agente/actor negociador en el lado sindical;
 - ii. La introducción de cláusulas de aplicación erga omnes en los convenios colectivos;
 - iii. Los mecanismos de extensión de los convenios colectivos.
7. Los tres asuntos están altamente interconectados, ya que todos contribuyen a crear un sistema de relaciones laborales e industriales que fomenta el pleno desarrollo de la negociación colectiva en todos los niveles, eliminando las barreras que pueden existir con respecto a, por ejemplo, la atomización sindical y extendiendo el contenido de los convenios colectivos a la totalidad de los trabajadores de ciertas ramas o sectores u a todos los trabajadores del país. Esta nota explicará aspectos de aplicación de las tres medidas mencionadas.
8. La primera sección analiza el parámetro de la representatividad relativo a la identificación de los agentes/actores negociadores por el lado del sindicato. La introducción de parámetros de representatividad para poder negociar en el nombre de los demás sindicatos menos representativos es particularmente útil en contextos de pluralismo y en especial en casos de pronunciado atomismo sindical. El reconocimiento de un único actor negociador “más representativo” o elegido que pueda negociar en lugar de otros sindicatos permite, en determinados modelos, que el convenio colectivo que resulte de esta negociación sea aplicado directamente también a los trabajadores sindicalizados con otros sindicatos, pero, en principio, deja «fuera» del ámbito de aplicación a los trabajadores que no están afiliados a un sindicato. Por esta razón, las segunda y tercera secciones examinarán, respectivamente, modelos en los que las partes que negocian el convenio colectivo pueden incorporar cláusulas de eficacia general (*principio erga omnes*), y modelos con mecanismos de extensión que pueden ser establecidos por ley o por medio de un acto de la autoridad pública para extender los términos y condiciones de un convenio colectivo para que estos sean aplicables y aplicados a todas las empresas de sector, rama o país. Si bien pueden considerarse equivalentes funcionales, ya que conllevan ampliar la aplicabilidad de un convenio colectivo, conceptualmente las dos instituciones son diferentes ya que las cláusulas erga omnes permiten aplicar el convenio colectivo a todos los trabajadores - inclusive los que no estén sindicalizados.
9. En los procesos de cambios hacia sistemas coordinados y/o más centralizados de negociación colectiva, uno de los aspectos que suele provocar interés es el tratamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, y las medidas que se pueden adoptar para que estas empresas puedan participar y/o beneficiarse de la negociación colectiva. Se plantean, en particular, temas relacionados con su representatividad, así como las dificultades para cumplir con determinados acuerdos a nivel sectorial. La segunda parte de esta nota examina brevemente tres experiencias distintas, de países de Sudamérica (Argentina, Brasil, y Uruguay), que, salvando sus diferencias, disponen de sistemas de negociación colectiva coordinados y multinivel, explicando el tratamiento facilitado a dichas empresas en este contexto. Por último, en su tercera parte, se presentan los comentarios y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical (CLS) y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) con relación a muchos de estos aspectos de la negociación colectiva, en relación con los Convenios núm. 87, núm. 98 y núm. 154 y las Recomendaciones núm. 91 y núm. 163 de la OIT.

► Medidas de política pública para negociación multinivel

1. Requisitos de representatividad para negociar colectivamente

10. En sistemas donde existen más que una confederación, federación y sindicato al nivel nacional, sectorial, ramal y de empresa, a veces se pueden prever requisitos mínimos de representatividad (que pueden ser establecidos por ley o por los mismos interlocutores sociales) para poder negociar a nivel colectivo. La Recomendación núm. 163, párrafo 3(a), en referencia a las medidas que pueden ser adoptados por la autoridad pública con la finalidad de fomentar la negociación colectiva, incluye el reconocimiento de “las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”.
11. Al cumplir con este requisito de representatividad, el sindicato puede asumir el rol de contraparte negociadora en lugar de los demás sindicatos de la empresa, del sector, de la rama o del país u bien puede volverse parte de una entidad negociadora, que puede tomar distintos nombres dependiendo del país, y que se encarga de negociar colectivamente a un nivel dado. Esto tiene la ventaja de evitar que se lleven a cabo varios procesos de negociación separados que podrían conllevar competencia entre los sindicatos, y, al mismo tiempo, de asegurar que las mismas condiciones se apliquen a todos los trabajadores de la misma empresa o sector y que no haya una multiplicación de convenios colectivos con términos y condiciones distintas uno del otro. De este modo, se tiende a que sean los propios agentes los que aborden orgánicamente los distintos conflictos colectivos que surgen en el marco de las condiciones de trabajo de la empresa, sector o rama.
12. En los países en los que la legislación establece un umbral o unos parámetros específicos, éstos pueden aplicarse a todos los niveles de negociación (*Bosnia y Herzegovina*) o variar en función del nivel en el que tenga lugar la negociación (*Francia, Sudáfrica, Montenegro, Rumania, Serbia*). En la eventualidad que sean determinados por acuerdo de los interlocutores sociales, los mismos pueden establecer distintos parámetros y umbrales de representatividad según el nivel de negociación.
13. La tabla 1 compara los requisitos necesarios para negociar colectivamente a distintos niveles, que pueden estar relacionados con el umbral de representatividad y/o con otros parámetros definidos normativamente. En particular, se destacan: i) el nivel de negociación colectiva para el cual se prevé el requisito en la ley; y ii) los distintos umbrales de representatividad incluidos en la ley con la finalidad de reconocer un actor social como parte negociadora en el marco de la negociación colectiva en distintos niveles. En los países en los cuales hay distintas reglas o parámetros según el nivel de negociación colectiva, éstos se diferencian en líneas separadas. En los casos en los que la norma prevé tanto requisitos previos generales y procedimientos específicos, como umbrales numéricos, se marcan con el símbolo (✓) los dos.
14. Se observa que, de los 70 países analizados², en 43 casos (el 61.42% del total) el marco normativo nacional tiene algún tipo de referencia a la manera en la que se puede determinar cuál organización es la más representativa para que la misma sea identificada para las finalidades de la negociación colectiva. En 8 países la ley nacional solo incluye referencia a un umbral mínimo específico, en 15 países solo se incluye referencia al procedimiento o a los requisitos, y en 20 países hay una mezcla de los dos, con distintos parámetros para medición de la mayor representatividad a depender del nivel de negociación.

² Datos compilados de la base de datos [IRLex](https://www.ilo.org/resource/ilos-legal-database-industrial-relations-irlex) de la OIT que sistematiza información sobre distintos asuntos de relaciones industriales en diferentes países. Véase: <https://www.ilo.org/resource/ilos-legal-database-industrial-relations-irlex>

► Tabla 1. Legislación nacional que regula el umbral de representatividad o los parámetros generales/ procedimientos que deben seguirse para la selección del agente/actor negociador por el lado sindical³

PAÍS	NIVEL DE NEGOCIACIÓN				DEFINICIÓN DEL AGENTE/ACTOR NEGOCIADOR	
	EMPRESA	SECTOR/ RAMAL	NACIONAL	ZPE ⁴	UMBRAL MÍNIMO	PARAMETROS GENERALES/ PROCEDIMIENTO
Albania	✓	✓				✓
Argelia	✓		✓		✓	✓
Argentina		✓			✓	✓
			✓			✓
Bangladesh	✓					✓
				✓	✓	✓
Bélgica		✓				✓
			✓			✓
Bosnia y Herzegovina	✓				✓	
		✓			✓	
			✓		✓	
Botsuana	✓					✓
		✓			✓	✓
Bulgaria			✓		✓	✓
Burkina Faso			✓		✓	
Cambodia	✓				✓	✓
Costa Rica	✓					✓
		✓			✓	✓
España	✓					✓
		✓				✓
				✓ ⁵	✓	
			✓			✓

³ Los ejemplos examinados reflejan la selección de 70 países que son incluidos en la base de datos legal de OIT [IRLex](#) que genera informaciones comparadas sobre distintos asuntos de relaciones industriales. Las informaciones contenidas en la base de datos fueron actualizadas por la última vez en 2021. Para acceder directamente a las normas específicas de cada país sobre parámetros de representatividad hágase “clic” sobre el nombre de cada país y se abrirá el enlace correspondiente.

⁴ Zonas de Procesamiento para la Exportación.

⁵ Este nivel se refiere a lo de las comunidades autónomas de *España* en el marco de las cuales el art. 87 de la Ley 8 del estatuto de los trabajadores prevé que los sindicatos tengan por lo menos el 10% de los miembros de los Comités de empresa.

Estados Unidos	✓					✓
Eswatini	✓				✓	✓
Etiopía	✓					✓
Francia	✓				✓	
		✓			✓	
			✓		✓	✓
Honduras	✓					✓
Hungría	✓				✓	✓
		✓				✓
Indonesia	✓				✓	✓
Irlanda⁶					✓	
Italia	✓					✓
		✓			✓	✓
Corea (República de)	✓					✓
Macedonia del Norte	✓				✓	
		✓			✓	
México	✓					✓
		✓			✓	
Moldova (República de)						✓
Montenegro	✓				✓	✓
		✓			✓	✓
			✓		✓	✓
Myanmar	✓				✓	✓
Namibia	✓					✓
Panamá	✓					✓
Perú	✓				✓	
		✓				✓
Filipinas						✓
Polonia		✓			✓	✓
Reino Unido	✓				✓	

⁶ Además, véase la sección 2 (b) del "[Trade Union Act, 1971](#)", que ha sido modificada por la ley a la que se puede acceder a través del hipervínculo y que, por lo tanto, no está incluida.

Romania	✓				✓	
		✓			✓	
			✓		✓	
Rusia	✓					✓
			✓			✓
Serbia	✓				✓	✓
			✓		✓	✓
Singapur	✓					✓
Sudáfrica	✓				✓⁷	✓
		✓			✓	
Sri Lanka	✓				✓	
Tanzania	✓					✓
Tunisia	✓	✓				✓
Ucrania	✓					✓
		✓			✓	
			✓		✓	
Viet Nam	✓					✓

2. Cláusulas de eficacia general (*principio erga omnes*)

15. En virtud de la inclusión de una cláusula de eficacia general (*principio erga omnes*), en un convenio colectivo, este pasa a ser aplicable a todos los trabajadores de una empresa o sector, estén o no afiliados al sindicato signatario del convenio (OIT, 2022). De este modo, las condiciones mínimas establecidas por un convenio colectivo pueden aplicarse más allá del ámbito personal de dicho convenio. Entre las ventajas de este procedimiento se mencionan la posibilidad de eliminar incentivos para que los empleadores contraten a trabajadores no sindicalizados con salarios más bajos (lo que iría en menoscabo de los convenios existentes) y la contribución a la gobernanza inclusiva del trabajo al garantizar la cobertura de los trabajadores no sindicalizados, compartan o no determinadas características con los trabajadores sindicalizados de la misma empresa. Asimismo, podría beneficiar a los trabajadores no sindicalizados más jóvenes, que a menudo trabajan a tiempo parcial y con contratos temporales.
16. En el conjunto de países de los que se tienen datos, la aplicabilidad erga omnes está regulada por la legislación de 80 países. Los convenios colectivos de 75 países aplican automáticamente el principio erga omnes. En 24 países el principio erga omnes solo es aplicable al ámbito empresarial, y en 5 solo al ámbito sectorial. En el resto de los países se aplica a los dos ámbitos o bien no se especifica ámbito alguno en la legislación. Sin embargo, hay 5 países en que la aplicabilidad del principio erga omnes no es automática, sino que está sujeta al cumplimiento de determinadas condiciones.

⁷ En *Sudáfrica* el requisito general de representatividad del 30% de los trabajadores en la empresa no está determinado por ley sino por fallos y decisiones judiciales.

3. Extensión de los convenios colectivos

17. La [Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 \(núm. 91\)](#) establece que «cuando ello fuere pertinente -y habida cuenta a este respecto del sistema de contratos colectivos en vigor- se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional y que se adapten a las circunstancias propias de cada país, *para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato* (párrafo 5).
18. La «extensión» de un convenio colectivo significa que la administración del trabajo, otra autoridad pública o un tribunal declaran pueden aplicar algunas o todas las disposiciones de un convenio a todas las empresas de un sector o territorio determinado que quedaban fuera del ámbito de aplicación del convenio original, independientemente de si pertenecen o no a la organización de empleadores que firmó el convenio original. A diferencia de la aplicación del principio *erga omnes*, la extensión de los convenios colectivos se aplica a las empresas, no a los trabajadores.⁸ La extensión de los convenios colectivos garantiza condiciones de trabajo comunes en todo el sector y no sólo entre las empresas representadas por las partes signatarias, lo que impide la competencia basada en condiciones de trabajo diferentes (OIT, 2022 p.72).
19. En este sentido, las políticas de extensión también refuerzan la densidad sindical de las organizaciones de empleadores al ofrecer incentivos adicionales para que las empresas se mantengan afiliadas, como la capacidad de influir en las condiciones de los convenios que se les aplicarán. La extensión sirve en muchos casos para sostener las instituciones de negociación con varios empleadores y para aumentar la inclusividad de los convenios colectivos, en virtud de su efecto directo e indirecto en la capacidad regulatoria de estos instrumentos (OIT, 2022 p.72).
20. Según el artículo 2 del [Convenio sobre la negociación colectiva, 1981](#) (núm. 154): «la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores».⁹ Por lo tanto, para que la negociación colectiva sectorial tenga lugar, tanto trabajadores como empleadores deben estar representados por una organización.
21. La decisión de extender un convenio es un acto de política pública que depende de la decisión de una autoridad y suele estar sujeta a varias condiciones. En este sentido, la Recomendación núm. 91 establece algunos principios rectores sobre las condiciones que podrían preverse en la legislación para permitir la extensión de un convenio colectivo, a propósito de asegurar que las voces de las partes no signatarias sean tomadas en cuenta antes que se le extienda el convenio colectivo en cuestión:
 - (a) el contrato colectivo debería comprender desde un principio un número de empleadores y de trabajadores interesados que, según la opinión de la autoridad competente, sea suficientemente representativo;
 - (b) la solicitud de extensión del contrato colectivo debería, por regla general, formularse por una o varias organizaciones de trabajadores o de empleadores que sean parte en el contrato colectivo;

⁸ En el reglamento chileno (artículo 322 del Código del Trabajo) establece la posibilidad de que las partes de un convenio colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical o que no participaron en la negociación pero que se afiliaron posteriormente al sindicato que suscribió el convenio. Los trabajadores afectados deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo. Si el empleador decide extender los beneficios de determinado convenio colectivo de manera unilateral, lo deberá hacerlo a todos los trabajadores, independiente de su afiliación sindical.

⁹ A los efectos de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), la expresión contrato colectivo comprende «todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional» (párrafo 2, 1)). Según la Recomendación sobre los contratos colectivos (núm. 91), la negociación colectiva puede celebrarse con representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos, sólo en ausencia de organizaciones de trabajadores.

(c) debería darse una oportunidad a los empleadores y a los trabajadores a quienes vaya a aplicarse el contrato colectivo para que presenten previamente sus observaciones.

22. Con el fin de examinar individualmente los prerequisites establecidos en la Recomendación núm. 91 se debería empezar por el concepto de “representatividad suficiente”. La Recomendación hace referencia a este concepto amplio, pero no establece un umbral preciso de lo que es “suficiente”.
23. A este respecto vale la pena destacar que las consideraciones relativas a lo que es “suficientemente representativo” con respecto a un sindicato o a un gremio han cambiado a lo largo del tiempo, para reflejar la creciente naturaleza contingente de las relaciones de empleo, la preponderancia de PYMES y los desafíos que los sindicatos encuentran en la representación de intereses colectivos. Por ende, este concepto se encuentra reglamentado de manera muy distinta dependiendo del país y del sistema jurídico. En la tabla 2 se presenta un análisis¹⁰ jurídico de las normativas nacionales y de las definiciones y umbrales que utilizan para definir la representatividad que los convenios colectivos requieren para su extensión.
24. Se observa que, de los 70 países analizados, la normativa de 17 (24,28% del total) tiene algún tipo de referencia específica al porcentaje de trabajadores que deben de ser cubiertos para extender el contenido del convenio colectivo a todos los trabajadores de sector, de la rama o del país. En solo 3 países la condición establecida por la ley es que el convenio mismo haya sido firmado por organizaciones representativas, sin precisar un umbral determinado.¹¹

¹⁰ OIT, [Extensión de los convenios colectivos: pruebas documentales de la base de datos IRLex actualizada](#), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (INWORK), 2022.

¹¹ En la mayoría de los países en los que la extensión es posible, en las condiciones que deben cumplirse para la extensión de los convenios colectivos, se establecen criterios diferentes del criterio de la representatividad en caso de que la extensión sea prevista por acto del poder público. Véase: OIT, [Informe sobre el Diálogo Social 2022, La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente](#), p. 65, cuadro 2.1.

► **Tabla 2. Criterios legales para definir la representatividad necesaria para la extensión del convenio colectivo**

Criterios para la extensión	Ejemplos de país ¹²	Marco normativo ¹³
Mayoría o porcentaje específico de trabajadores y de empleadores ya cubiertos por el convenio	Albania , Colombia , Corea , República de Eslovaquia , Eswatini , Finlandia , Francia , Guatemala , Hungría , Japón , Letonia , Marruecos , Paraguay , Rwanda , Serbia , Sudáfrica , Viet Nam	«Los convenios colectivos aplicables como mínimo a dos tercios (2/3) del número de trabajadores o de empleadores que representan la categoría de la profesión pueden ser objeto de extensión» (traducción no oficial). <i>Rwanda, art. 95 Ley núm. 66/2018</i> En virtud de la orden del ministro responsable de los asuntos laborales, los efectos del convenio colectivo pueden extenderse a todos los empleadores de la rama cuando los empleadores vinculados por el convenio colectivo empleen al menos a la mitad de los trabajadores de la rama (resumen y traducción no oficiales). <i>Albania, LRL, art. 162, 4) LC</i> «Un convenio colectivo representativo de ámbito superior es el que se suscribe entre a) una asociación de empleadores del sector o parte de éste, y b) un organismo sindical superior: 1. en el que las organizaciones sindicales asociadas actúan en las empresas de como mínimo el 30 por ciento de los empleadores firmantes del convenio colectivo de ámbito superior...» (traducción no oficial). <i>Eslovaquia, Ley de Negociación Colectiva</i>
El convenio colectivo se celebra entre las partes representativas a nivel de sector o de rama de actividad	Bélgica , Bulgaria , Burkina Faso	El convenio colectivo debe haber sido firmado por miembros representativos de un comité sectorial conjunto. A nivel nacional, el sindicato firmante debe ser miembro de una confederación sindical con al menos 50 000 afiliados (resumen y traducción no oficiales). <i>Bélgica, art. 28 Ley de 5 Diciembre 1968</i>

25. La segunda condición establecida en la Recomendación núm. 91 para extender el contenido del convenio colectivo, es que la solicitud de extensión llegue por una o más organizaciones que sean parte del convenio colectivo. La tabla 3 destaca quiénes, en los distintos marcos normativos, tienen el derecho a levantar la iniciativa para la extensión del convenio colectivo.
26. De la normativa de los 70 estados examinados, 13 (18,6%) prevén que pueden ser cualquiera de los dos interlocutores sociales los que solicitan la extensión del convenio colectivo o los dos de forma conjunta, mientras otros países prevén que la iniciativa provenga del Ministerio de Trabajo o de otra autoridad pública (como en el caso *Jordania* en el que es el comité nacional tripartito que se encarga de someter la solicitud de extensión al ministro).

¹²Las listas de perfiles de países y de disposiciones legales nacionales de IRLex a las que se hace referencia se incluyen a título de ejemplo y no son exhaustivas; los ejemplos de países citados se han elegido con fines puramente ilustrativos y no incluyen ni implican ninguna evaluación de su conformidad con las NIT.

¹³Información compilada de la base de datos IRLex.

► **Tabla 3: Procedimientos específicos para que pueda solicitarse la extensión de un convenio colectivo**

Condiciones generales para la extensión	Procedimiento específicos	Ejemplos de países ¹⁴	Marco normativo
La autoridad pública competente toma una decisión sobre la extensión de un convenio colectivo...	... tras una solicitud por parte de los trabajadores o del empleador o una solicitud conjunta	Albania , Argentina , Brasil , Burkina Faso , Camboya , Corea , República de Eslovaquia , Francia , Guatemala , Honduras , Japón , Namibia , Paraguay	La solicitud de extensión de un convenio colectivo la inicia uno de los interlocutores sociales, pero deben cumplirse criterios objetivos, es decir, criterios de representatividad (resumen y traducción no oficiales). <i>Eslovaquia</i> , § 7 (1) y (3) <i>Ley de Negociación Colectiva</i> «A petición de las organizaciones de trabajadores o de empleadores que representen a sus miembros en un sector determinado, el Ministerio de Trabajo, previa consulta con la Comisión Consultiva del Trabajo, podrá extender todas o algunas de las disposiciones de un convenio colectivo a todos los empleadores y a todos los trabajadores que operen en el área ocupacional y dentro del ámbito de aplicación del convenio» (traducción no oficial). <i>Camboya</i> , art. 99 LL
	... exclusivamente tras una solicitud conjunta de los trabajadores y de los empleadores	Bulgaria , Eswatini , Polonia , Sudáfrica	«A petición conjunta de una asociación de empleadores y de un sindicato multiempresa que hayan suscrito un convenio multiempresa, el Ministro de Trabajo puede—si es necesario a efectos de intereses sociales importantes—dictar un reglamento ejecutivo que amplíe el ámbito de aplicación de un convenio multiempresa ...» (traducción no oficial). <i>Polonia</i> , art. 241-18 (1) LC
	... por iniciativa propia	Bosnia y Herzegovina , Brasil , Burkina Faso , Corea , República de Honduras , Noruega , Paraguay , Senegal , Togo	«A petición de una de las organizaciones sindicales más representativas o por iniciativa del Ministro de Trabajo, las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo que cumplan las condiciones establecidas en este artículo podrán tener carácter obligatorio» (traducción no oficial). <i>Burkina Faso</i> , art. 120, 1) LC «Cuando dos tercios o más de los trabajadores de la misma clase de trabajo empleados en una zona estén sujetos a un convenio colectivo, los organismos administrativos podrán, de conformidad con la resolución de la Comisión de Relaciones Laborales, a petición de cualquiera de las partes del convenio colectivo o de oficio, tomar la decisión de que dicho convenio colectivo se aplique a otros trabajadores de la misma clase de trabajo contratados en la misma zona y a sus empleadores» (traducción no oficial). <i>República de Corea</i> , art. 36 TULRAA
	... tras una solicitud de otra autoridad pública	Eswatini , Hungría , Jordania , Serbia	«El Comité Tripartito puede, después de concluir una evaluación adecuada, recomendar al Ministro de Trabajo que extienda el ámbito de aplicación de cualquier convenio colectivo que haya estado en vigor durante no menos de dos meses, para que sea aplicable, con todos sus términos, a todos los empleadores y los trabajadores de un sector específico o a una determinada categoría de este en todas las regiones o en una región específica» (traducción no oficial). <i>Jordania</i> , art. 43 c) JLL

¹⁴Las listas de perfiles de países y de disposiciones legales nacionales de IRLex a las que se hace referencia se incluyen a título de ejemplo y no son exhaustivas; los ejemplos de países citados se han elegido con fines puramente ilustrativos y no incluyen ni implican ninguna evaluación de su conformidad con las normas internacionales del trabajo.

27. La tercera y última condición prevista en la Recomendación núm. 91 para la extensión de los convenios colectivos es que garantice a los trabajadores y empleadores a los cuales se les extenderá el contenido del convenio colectivo la posibilidad presentar previamente sus observaciones. Esta condición tiene como objetivo garantizar la propiedad sobre el contenido que reglamentará los términos y las condiciones de empleo por parte de los trabajadores que serán afectados y por los empleadores que deberán asegurar su aplicación en la práctica. En la tabla 4 se resumen los requisitos para la celebración de consultas.
28. Se observa que esta condición es la menos frecuente en las legislaciones de los 70 Estados miembros de OIT analizados: en solo 5 países el derecho a ser consultados previamente es reconocido a trabajadores y empleadores y en muy pocos estados la normativa reconoce este derecho a órganos tripartitos o lo extiende más allá de los interlocutores sociales para incorporar a “todas las personas interesadas”.

► **Tabla 4: Requisitos específicos para la celebración de consultas para la extensión de un instrumento colectivo**

Condiciones generales para la extensión	Requisitos específicos	Ejemplos de países ¹⁵	Marco normativo
Antes de tomar una decisión sobre la extensión, es necesario celebrar consultas con...	...sólo los trabajadores y los empleadores que estarían cubiertos por el convenio colectivo	Albania , Bosnia & Herzegovina , France , Guatemala , Paraguay	«... previo estudio y resolución fundamentada de la Autoridad Administrativa del Trabajo, [un convenio colectivo] será elevado a la categoría de Contrato Ley después de darse una oportunidad a los empleadores y trabajadores a quienes vaya a aplicarse, para que presenten previamente sus observaciones». <i>Paraguay, art. 344 Código del Trabajo 1993</i> «Antes de conceder una extensión, el Ministerio debe recabar la opinión del empleador o del sindicato de empleadores o de la asociación de empleadores a los que se extiende el convenio colectivo (resumen y traducción no oficiales). <i>Bosnia y Herzegovina, art. 159 del Código del Trabajo de 2000,</i>
	...además de con los órganos consultivos tripartitos o el consejo de negociación a colectiva, o el ministerio	Albania , Camboya , Hungría , Marruecos , Togo	« ... previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores, los sindicatos más representativos de trabajadores y el Consejo de Negociación Colectiva, es necesario celebrar consultas con todas las empresas y sociedades que empleen a trabajadores que ejerzan la misma profesión, ya sea en una zona determinada o en todo el Reino" (traducción no oficial). <i>Marruecos, art. 133 LC</i>
	... y otras partes y personas interesadas»	Brasil , Burkina Faso , Japón , Senegal	«Toda orden de extensión o retirada de una extensión debe ir precedida de la celebración de consultas con las organizaciones profesionales y todas las personas interesadas, que deben presentar sus observaciones en un plazo de 30 días. Una orden del Ministro de Trabajo determinará las modalidades de esta consulta» (traducción no oficial). <i>Senegal, art. L. 91 LC</i>

¹⁵ Las listas de perfiles de países y de disposiciones legales nacionales de IRLex a las que se hace referencia se incluyen a título de ejemplo y no son exhaustivas; los ejemplos de países citados se han elegido con fines puramente ilustrativos y no incluyen ni implican ninguna evaluación de su conformidad con las normas internacionales del trabajo.

29. Asimismo, existen mecanismos de extensión en 10 de los 14 países con altas tasas de cobertura de la negociación colectiva (más del 75 por ciento). Las excepciones son *Dinamarca, Montenegro y Suecia*. En *Dinamarca y Suecia* se han mantenido la negociación sectorial (con varios empleadores) y unas tasas elevadas de cobertura de la negociación, debido a los altos niveles de organización de los empleadores y de afiliación sindical, a la continua participación de los sindicatos y las organizaciones de empleadores en las políticas públicas, a un ordenamiento jurídico favorable y a la capacidad de los sindicatos para convencer a los empleadores no organizados de que suscriban acuerdos de «adhesión» o «participación».¹⁶
30. **La extensión de los convenios colectivos tiene un impacto significativo en su tasa de cobertura solo en sistemas de relaciones industriales donde la negociación colectiva se lleva a cabo con múltiples empleadores (sectorial, ramal)** cualesquiera sean los requisitos previstos por ley (Hayter y Visser, 2018). Esto implica ventajas tanto para los trabajadores del sector, a los cuales se les aplicaran las mismas condiciones y términos mínimos de empleo, como una protección para los empleadores, que al intentar mejorar las condiciones para sus empleados no corren el riesgo de enfrentar competencia por parte de aquellos que no negocian.

¹⁶ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022, La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*, p. 72.

► Tratamiento dado a las micro, pequeñas y medianas empresas en la negociación sectorial multinivel: experiencias comparadas de Sudamérica

31. Se destaca que las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) representan el 90 por ciento del tejido empresarial y más de la mitad del empleo en todo el mundo.¹⁷ Por lo tanto, el número de estas empresas afiliadas es un componente importante de la representatividad de las organizaciones de empleadores. En este contexto, el tratamiento dado a las mipymes en la negociación colectiva sectorial en diferentes niveles es fundamental para garantizar el objetivo de los convenios marco de asegurar que la negociación colectiva se promueva al mayor número de trabajadores y empresas en el país.
32. A este respecto, las organizaciones empresariales intersectoriales del más alto nivel pueden reforzar su cartera de afiliados incentivando la adhesión de asociaciones empresariales más pequeñas que representen las micro, pequeñas y medianas empresas¹⁸, para que estas empresas puedan expresar los retos específicos a los que se enfrenta su negocio y puedan beneficiarse de la regulación conjunta de la estandarización de los salarios y las condiciones de trabajo en la negociación colectiva multinivel.
33. En este sentido, algunos países permiten que los convenios colectivos suscritos a un nivel de negociación inferior se desvíen de los convenios colectivos suscritos a un nivel de negociación superior para incluir disposiciones distintas para los trabajadores mediante cláusulas de adaptabilidad. El permiso para desviarse a la baja (reglas de “descuelgue”) suele estar sujeto a condiciones estrictas, que pueden estar relacionadas con dificultades financieras de los empleadores y/o la conformidad de los interlocutores sociales.¹⁹
34. Algunos países de Sudamérica establecieron distintas reglas para tener en cuenta algunas de las necesidades y características de las micro, pequeñas y medianas empresas en el ámbito de la negociación colectiva sectorial multinivel.²⁰ En *Argentina*, el régimen de negociación colectiva puede adaptarse a las pequeñas y medianas empresas²¹, de acuerdo con la ley núm. 24.467/1995, que contiene disposiciones que favorecen la descentralización en materia de negociación colectiva y que permiten que estas empresas puedan apartarse de algunas cláusulas establecidas en el convenio colectivo.²² Entre otros aspectos, la ley, en su sección VI, incorpora la disponibilidad colectiva del régimen de vacaciones y del pago del sueldo anual complementario.²³
35. Al mismo tiempo, en su sección V, establece, a nivel de empresa, la posibilidad de redefinir en la negociación colectiva los puestos de trabajo correspondientes a las categorías determinadas en los convenios colectivos de trabajo y permite que, cuando decidan reestructurar sus plantas de personal por razones tecnológicas, organizativas o de mercado, planteen a la asociación sindical signataria del convenio colectivo la modificación de determinadas regulaciones colectivas o estatutarias aplicables.²⁴ La ley también determina que, en las actividades en las que no existiera un convenio colectivo de trabajo específico para las pequeñas empresas, este sector deberá estar representado en la representación de los empleadores en la comisión negociadora.²⁵
36. En más de 40 convenios colectivos celebrados a nivel nacional en *Argentina* entre 2015 y 2022, se establecieron cláusulas distintas o acuerdos específicos con el propósito de atender a las demandas y necesidades de las

¹⁷ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022, La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*, p. 113.

¹⁸ OIT, Grimshaw, D., Bertranou, F., Gontero, S., Urrutia, A.: *Negociación colectiva coordinada y multinivel: experiencias internacionales y opciones de políticas para Chile*, 2024, p. 25.

¹⁹ OIT, *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva*, 2023, p. 6.

²⁰ La descripción de los modelos aplicados por estos países en relación con las empresas de menos tamaño es meramente informativa. Dichos modelos pueden no reflejar las recomendaciones de los órganos de control de la OIT sobre el eventual cumplimiento de los convenios marco.

²¹ En Argentina, la clasificación de una empresa como pequeña o mediana se establece de acuerdo con la actividad declarada, a los montos de las ventas totales anuales o a la cantidad de empleados. Véase: [¿Qué es una MiPyME? | Argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar/que-es-una-mipyme)

²² Véase: [La negociación colectiva a nivel de empresa en la ley 24.467](https://www.argentina.gob.ar/ley/24467).

²³ Arts. 83, 99 y siguientes de la [Ley 24467 Sancionada: Marzo 15 de 1995 \(infoleg.gob.ar\)](https://www.argentina.gob.ar/ley/24467)

²⁴ Arts. 94 y 97 de la [Ley 24467 Sancionada: Marzo 15 de 1995 \(infoleg.gob.ar\)](https://www.argentina.gob.ar/ley/24467)

²⁵ Art. 101 de la [Ley 24467 Sancionada: Marzo 15 de 1995 \(infoleg.gob.ar\)](https://www.argentina.gob.ar/ley/24467)

pequeñas y medianas empresas de los sectores involucrados en las negociaciones.²⁶ En dichas negociaciones, las temáticas concernientes a las pequeñas y medianas empresas se enfocaron también en el establecimiento de escalas y condiciones salariales propias.

37. En *Brasil*, está vigente el sistema de unicidad sindical, que impide la existencia de más de una organización que represente la misma categoría de trabajadores o actividad económica en una determinada base territorial, que no puede ser menor que un municipio.²⁷ La afiliación sindical se basa en la actividad predominante de la empresa (para los trabajadores) o en la actividad económica de la empresa (para los empresarios).²⁸ Desde el punto de vista espacial, los convenios colectivos, cuyo contenido se aplica a todas las empresas de la respectiva actividad cubierta en determinada base territorial, alcanzan la mayoría de las veces las dimensiones de uno o algunos municipios o, en algunos casos, de una unidad de la federación o convenios de ámbito nacional.²⁹
38. A partir de la reforma laboral instituida por la Ley núm. 13.467, de 13/07/2017, lo negociado en un instrumento colectivo tiene prioridad sobre lo legislado en relación con algunos derechos, dando flexibilidad a lo que se puede negociar por convenio o acuerdo colectivo.³⁰ Entre los derechos que pueden negociarse de manera distinta a la ley, están, por ejemplo, los salarios y otras remuneraciones, jornada de trabajo y banco de horas, planes de cargos y salarios, y teletrabajo.³¹
39. Convenios y acuerdos colectivos, pueden, así, establecer condiciones diferenciadas a las micro y pequeñas de un sector específico. A este respecto, se crearon distintos Regímenes Especiales de Pisos Salariales (REPIS) en algunos sectores clave de la economía (comercio, industria), que son sistemas de pisos salariales diferenciados, previstos en convenios colectivos de trabajo, que se aplican de acuerdo con el tamaño de la empresa,³² dando un trato diferenciado a los Microempresarios Individuales (MEI), a las Microempresas (ME) y a las Pequeñas Empresas (EPP), tal y como se definen en la Ley Complementaria núm. 123/2006³³, que estableció el Estatuto Nacional de la Microempresa y de la Pequeña Empresa.³⁴ Por medio de este sistema, los convenios colectivos establecen pisos salariales teniendo en cuenta la cantidad de empleados o en relación con la facturación de cada empresa.³⁵ Para adherirse al sistema, las empresas pueden solicitar un certificado de afiliación a la organización patronal que representa a su segmento.
40. En el *Uruguay* se establece una negociación en tres niveles: a) el Consejo Superior Tripartito (se expide sobre el salario mínimo nacional, clasifica a los sectores productivos, asesora y opina sobre cuestiones relacionadas con la negociación), b) la negociación colectiva por sector de actividad tripartita o bipartita (fija salarios mínimos, actualiza todos los salarios, pueden establecer condiciones de trabajo) y c) la negociación de empresa.³⁶ Se establece el libre acceso a los diversos niveles, no pudiendo los convenios de nivel inferior disminuir los mínimos adoptados en un nivel superior, salvo lo dispuesto en el consejo de salarios respectivo.³⁷

²⁶ Por ejemplo, convenios colectivos celebrados por en los sectores de televisión y radio, y en las industrias: lechera, química, del cuero, de pescado, farmacéutica, entre otras.

²⁷ Artículo 8, II, de la Constitución Federal.

²⁸ Artículo 570 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT). Los sindicatos y gremios se constituirán normalmente por categorías profesionales o económicas específicas, de acuerdo con el desglose de la tabla de actividades y profesiones a que se refiere [artículo 577](#) de la CLT, según las subdivisiones que, a propuesta de una Comisión Sindical Tripartita, que debe revisar la tabla a cada dos años para ajustarla a las condiciones de la estructura económica y profesional del país.

²⁹ Zylberstajan, H. [Descentralização da Negociação Coletiva](#), Fundación Instituto de Investigaciones Económicas (FIPE), Departamento de Economía da FEA-USP, Universidad de Sao Paulo, 2023.

³⁰ Zeetano Chadad, José P., [Reforma Trabalhista de 2017: Mudanças nas Negociações Coletivas e na Organização Sindical](#), Fundación Instituto de Investigaciones Económicas (FIPE), Departamento de Economía da FEA-USP, Universidad de Sao Paulo, 2018, p. 9.

³¹ Artículo 611-A de la Consolidación de las Leyes de Trabajo.

³² El Tribunal Superior del Trabajo (TST) firmó jurisprudencia en el sentido de que la fijación de rangos salariales diferenciados para las pequeñas y medianas empresas está de acuerdo con la Constitución en la medida que se respete el salario mínimo legal. (Véase TST-RR-770-42.2010.5.15.0020).

³³ [Ley complementar núm. 123, de 14 de diciembre de 2006](#)

³⁴ En Brasil, las micro y pequeñas empresas son así clasificadas de acuerdo con el número de empleados y en relación con el monto o volumen de negocios anual. Véase más información: [MEMP — Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte](#); [Agência BNDES de Notícias - Qual é a relação entre porte de empresa e emprego no Brasil?](#).

³⁵ Véase: [SindiVarejista, Secovi, Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Rio Grande do Norte \(Fecomércio RN\)](#).

³⁶ Véanse: <http://www.impco.com.uy/bases/leyes/19027-2012> y <http://www.impco.com.uy/bases/leyes/18566-2009>

³⁷ OIT, [La negociación colectiva en Uruguay: dinámica y principales contenidos](#), 2022.

41. El Consejo de salarios se conforma con delegados del Gobierno, dos de los trabajadores y dos de los empleadores, más suplentes o alternos de cada parte, organizados en 24 grupos correspondientes a determinados sectores³⁸. Estos grupos están, a la vez, conformados por 227 subgrupos (la industria láctea, las bodegas, el comercio minorista, la banca, los tambos, el servicio doméstico), en los cuales también hay representación de sectores específicos de pequeñas y medianas empresas.³⁹ La construcción de las propuestas para negociación colectiva de cada grupo tiene en cuenta las negociaciones que tienen lugar en los niveles inferiores, en los subgrupos. La normativa vigente también permite que en ciertas condiciones algunas empresas queden exceptuadas de cumplir con algunas de las cláusulas y hay antecedentes de convenios de rama que establecen ajustes diferenciales según el tamaño de empresas (por ejemplo, prensa que fijaba franjas de salarios diferentes según el tiraje de diarios), aunque estos han sido muy pocos en los últimos años.⁴⁰
42. La normativa uruguaya también permite cláusulas de exclusión y de descuelgue para determinadas empresas, aunque no indique de manera clara información sobre la activación, protocolos que definan en qué casos operaría el descuelgue, qué información sería necesaria, o cuándo debería cesar el período de no cumplimiento del convenio, dejando estas cuestiones a criterio de las partes negociadoras.⁴¹

³⁸ Establecidos por la Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales (véase: <https://www.gub.uy/tramites/clasificacion-empresas-segun-actividades>).

³⁹ Asociación Nacional de Micro y Pequeñas Empresas. Véanse también: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/grupos-industria-comercio-actividades-general>

⁴⁰ OIT, *La negociación colectiva en Uruguay: dinámica y principales contenidos*, 2022.

⁴¹ OIT, *La negociación colectiva en Uruguay: dinámica y principales contenidos*, 2022.

► Comentarios y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical (CLS) y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) pertinentes a la negociación colectiva multinivel

43. Esta parte de la nota se propone a presentar los comentarios y recomendaciones de los órganos de control de la OIT (CSL y CEACR) que pueden relacionarse con el establecimiento de la negociación colectiva sectorial multinivel en relación con los siguientes instrumentos: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), y Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).

i) El principio de la negociación libre y voluntaria

44. La CEACR consideró que el principio de la negociación voluntaria y, por ende, de la autonomía de las partes, constituye el segundo elemento esencial del artículo 4 del Convenio núm. 98. Los organismos y procedimientos existentes deben destinarse a facilitar las negociaciones entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar.⁴²
45. En relación con los distintos procedimientos y normas destinados a facilitar el desarrollo de la negociación colectiva, la CEACR estimó que el acceso de las partes, y en particular de las organizaciones de trabajadores, a información sobre la situación económica de la unidad de negociación, de la empresa en la que están empleados los trabajadores afectados o de otras empresas del mismo sector, es especialmente útil, ya que permite a las partes negociadoras hacer una evaluación objetiva de la situación y evitar que las negociaciones se vean obstaculizadas por un error de apreciación o por dificultades de comunicación.⁴³

ii) La determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar

46. El CSL consideró que, si la legislación nacional establece mecanismos para la representación de los intereses profesionales de toda una categoría de trabajadores, la representación debería recaer normalmente en la organización mayoritaria de la categoría y los gobiernos deberían abstenerse de toda intervención que pudiera desvirtuar dicho principio.⁴⁴
47. El CLS estimó que son compatibles con el Convenio núm. 98 tanto los sistemas de agente negociador único (el más representativo) como los que integran a todas las organizaciones o a las más representativas de acuerdo con criterios claros preestablecidos para determinar las organizaciones habilitadas para negociar.⁴⁵ Sin embargo, el Comité consideró que el requisito de mayoría, no solamente de los trabajadores sino también de las empresas, para celebrar una convención colectiva por rama de actividad o gremio puede plantear problemas de aplicación de dicho Convenio.⁴⁶ La determinación de las organizaciones susceptibles de firmar solos los convenios colectivos debería atender a un criterio doble: el de la representatividad y el de la independencia. Según el Comité, las organizaciones que reúnan estos criterios deberían ser declaradas como tales por un órgano que ofrezca todas las garantías de independencia y de objetividad.⁴⁷ El Comité también estimó que organizaciones sindicales pueden participar en la negociación sólo cuando se demuestra la

⁴² CIT, 81ª reunión, [Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva](#), Ginebra (para. 248).

⁴³ CIT, 81ª reunión, [Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva](#), Ginebra (para. 246).

⁴⁴ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra. 1353.

⁴⁵ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra 1360.

⁴⁶ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra 1362.

⁴⁷ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra 1371.

efectividad de independencia respecto del empleador o de las organizaciones de empleadores, así como de las autoridades públicas.⁴⁸

48. El Comité consideró que, en lo que respecta a los requisitos exigidos para participar en la negociación colectiva, la existencia de una norma que imponga un umbral de la rama de actividad, además del umbral de la empresa o el umbral de lugar de trabajo, no es propicia para el establecimiento de relaciones laborales armoniosas y no promueve la negociación colectiva de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98, ya que puede generar en última instancia un descenso del número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos en el país.⁴⁹ Asimismo, en lo que respecta la formación de comisión negociadora, el Comité consideró que un porcentaje mínimo razonable de trabajadores para poder participar en dicha comisión no viola los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva.⁵⁰

iii) Nivel de negociación colectiva

49. La CEACR estimó que la negociación colectiva debería ser posible en todos los niveles y ser promovida de una manera adecuada a las condiciones nacionales.⁵¹ Consideró que el derecho a negociar colectivamente también debe concederse a las federaciones y confederaciones y que cualquier restricción o prohibición a este respecto obstaculiza el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, impide que las organizaciones con medios insuficientes reciban ayuda de organizaciones de nivel superior, que en principio estarían mejor equipadas en términos de personal, fondos y experiencia para llevar a buen término dicha negociación.⁵²
50. Por otra parte, la Comisión consideró que la legislación que obliga a que la negociación colectiva tenga lugar solamente en un nivel superior (sector, rama de actividad, etc.) también plantea problemas de compatibilidad con el Convenio.⁵³ La Comisión estimó que esta decisión debe corresponder a los propios interlocutores, ya que son ellos quienes están en mejores condiciones para decidir el nivel de negociación más adecuado, incluso, si así lo desean, adoptando un sistema mixto de acuerdos marco completados con acuerdos locales o a nivel de empresa.⁵⁴
51. En el mismo sentido, el CLS estimó que en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo.⁵⁵ No obstante, en muchos países, esta cuestión corresponde a un organismo independiente de las partes. El Comité ha estimado que en tales casos dicho organismo debe ser realmente independiente.⁵⁶
52. Los órganos de control no toman partido ni por la negociación a nivel de rama de actividad ni por la negociación a nivel de empresa.⁵⁷ Sin embargo, la CEACR consideró importante la adopción de acciones tendientes a facilitar la negociación en niveles superiores al de la empresa en un contexto de baja tasa de cobertura de los convenios colectivos y en lo cual los trabajadores de pequeñas empresas podrían tener un acceso difícil a la negociación colectiva de empresa al no disponer de sindicatos de empresa cuya creación requiere un umbral mínimo de afiliados.⁵⁸

⁴⁸ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra 1373.

⁴⁹ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra 1376.

⁵⁰ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra 1378.

⁵¹ CIT, 81ª reunión, [Estudio General sobre Libertad Sindical y Derecho a Negociación Colectiva](#), Ginebra (para. 222). México: [Solicitud directa \(CEACR\) - Adopción: 2021, Publicación: 110ª reunión CIT \(2022\)](#).

⁵² CIT, 81ª reunión, [Estudio General sobre Libertad Sindical y Derecho a Negociación Colectiva](#), Ginebra (para. 222).

⁵³ CIT, 81ª reunión, [Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva](#), Ginebra (para. 249).

⁵⁴ CIT, 81ª reunión, [Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva](#), Ginebra (para. 249).

⁵⁵ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra. 1404.

⁵⁶ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra. 1410.

⁵⁷ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra. 1407.

⁵⁸ Colombia: [Observación \(CEACR\) - Adopción: 2023, Publicación: 112ª reunión CIT \(2024\)](#).

iv) Mecanismos de coordinación de la negociación colectiva multinivel

53. Los órganos de control estimaron que procedimientos que favorecen la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar los mecanismos de negociación colectiva, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y viola los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva consagrados en los Convenios núms. 87 y 98.⁵⁹

v) Efecto erga omnes de los convenios colectivos

54. En un caso en que algunos convenios colectivos se aplicaban sólo a las partes contratantes y a sus afiliados y no a todos los trabajadores, el CLS consideró que el efecto erga omnes se trata de una opción legítima que no viola los principios de la libertad sindical.⁶⁰
55. Si bien el Convenio núm. 98 es compatible tanto con los sistemas que conceden derechos de negociación a la organización más representativa que afectan al conjunto de los trabajadores erga omnes como con los sistemas que permiten a los sindicatos minoritarios negociar en nombre de sus miembros, en el primer caso, el Comité estimó no ser adecuado conceder también derechos de negociación colectiva en el mismo ámbito a los sindicatos minoritarios, lo que podría, en la práctica, dar lugar a prácticas antisindicales.⁶¹

vi) Extensión de los convenios colectivos

56. El CLS consideró toda extensión de convenios colectivos debería realizarse previo análisis tripartito de las consecuencias que ella habrá de producir en el sector al cual se la extiende.⁶²
57. El Comité también estimó que la extensión del convenio aplicada a los trabajadores no afiliados de las empresas cubiertas por la convención colectiva no plantea problemas de contradicción con los principios de la libertad sindical, en la medida en que ha sido la organización más representativa la que ha negociado en nombre de la totalidad de los trabajadores.⁶³ El Comité consideró también que, cuando se trata de empresas con una pluralidad de establecimientos, la decisión de extensión debería corresponder a las partes.⁶⁴
58. En este sentido, el Comité consideró que la extensión de un convenio a todo un sector de actividad en contra de las opiniones manifestadas por la organización que representa a la mayoría de los trabajadores cubiertos por el convenio ampliado, puede limitar el derecho a la libre negociación colectiva de dicha organización mayoritaria y pueden extenderse los convenios en que se recogen disposiciones susceptibles de empeorar las condiciones de trabajo de la categoría profesional de trabajadores en cuestión.⁶⁵

vii) Reglas de excepción/descuelgue

59. La CEACR ha considerado que los convenios colectivos que fijen normas menos favorables que las establecidas en las leyes y otras disposiciones legales no violan, en principio, los convenios marco, pero ha señalado que, en tales casos, las derogaciones deben ser selectivas y aplicarse únicamente de manera circunscrita y razonada.⁶⁶

⁵⁹ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra. 1408.

⁶⁰ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra. 1287.

⁶¹ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra. 1288.

⁶² [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra. 1507.

⁶³ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra. 1508.

⁶⁴ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra. 1508.

⁶⁵ [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), parra. 1509.

⁶⁶ Brasil, [Observación \(CEACR\) - Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT \(2021\)](#).

► Comentarios finales

60. La negociación colectiva puede aportar beneficios en términos de promoción de la calidad del empleo, reducción de las desigualdades salariales, desarrollo de las competencias, relaciones laborales y rendimiento de las propias empresas. En una negociación colectiva que tiene lugar a varios niveles, las condiciones laborales de los trabajadores pueden estar determinadas por más de un convenio colectivo, ya que un convenio nacional interprofesional puede coexistir con un convenio sectorial y/o un convenio a nivel de empresa.⁶⁷ En este sentido, el diseño y la aplicación de un sistema coordinado de negociación multinivel deben estar anclados en marcos jurídicos e institucionales adecuados, que apliquen los principios de la libertad sindical y negociación colectiva libre y voluntaria, plasmados en los Convenios núm. 87 y 98 de la OIT.
61. El éxito de la negociación multinivel depende de una coordinación eficaz, tanto vertical entre las empresas y su respectivo sector, como horizontal entre los distintos sectores.⁶⁸ Asimismo, para una mejor coordinación es esencial que se adopten medidas para fortalecer las organizaciones negociadoras, como introducción de parámetros de representatividad para poder negociar y superar limitaciones como, por ejemplo, la atomización sindical, centralizando y fortaleciendo la representación de los intereses de los trabajadores y los empleadores como una condición previa para construir una negociación coordinada.
62. Las reglas de extensión de los convenios colectivos y las cláusulas *erga omnes* en el contexto de la negociación multinivel pueden funcionar como instrumentos importantes para garantizar la cobertura de todos, o la mayoría, de los trabajadores y empresas de un sector determinado.
63. Igualmente, la coordinación y la articulación entre los instrumentos colectivos firmados en distintos niveles debe velar porque los convenios de nivel inferior no menoscaben las condiciones establecidas en los convenios de nivel superior. Así, las reglas de adaptabilidad (o descuelgue) para que se puedan incluir disposiciones menos favorables en los niveles inferiores deben ser claras, selectivas y aplicarse de manera razonada. En ciertos países del Cono Sur, por ejemplo, dichas reglas se utilizan para que las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) encuentren en la negociación colectiva multinivel la posibilidad de beneficiarse de los instrumentos colectivos negociados en determinadas ramas de actividad de la cuales forman parte, pero con estipulaciones adaptadas a su propia realidad, número de empleados o ingresos.
64. Por último, es importante señalar que los órganos de control de la OIT no recomiendan un único modelo de negociación colectiva, sino que establecen que esta debería ser posible en todos los niveles y promovida de una manera adecuada a las condiciones nacionales, en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98. Asimismo, se establece que acciones tendientes a facilitar la negociación en niveles superiores al de la empresa en un contexto de baja tasa de cobertura de los convenios colectivos puede proporcionar una mejor cobertura en particular en relación con los trabajadores de micro, pequeñas y medianas empresas.

⁶⁷ OIT: [Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva](#), 2023, p. 6

⁶⁸ Grimshaw, D., Bertranou, F., Gontero, S., Urrutia, A.: [Negociación colectiva coordinada y multinivel: experiencias internacionales y opciones de políticas para Chile](#), OIT, 2024, p. 13.

► Referencias

- Garnero, A., [The Impact of Collective Bargaining on Employment and Wage Inequality: Evidence from a New Taxonomy of Bargaining Systems](#), European Journal of Industrial Relations 27 (2), 2020, p. 185-202
- Grimshaw, D., Bertranou, F., Gontero, S., Urrutia, A.: [Negociación colectiva coordinada y multinivel: experiencias internacionales y opciones de políticas para Chile](#), OIT, 2024.
- Hayter S., Visser J.: [Making collective bargaining more inclusive: role of extension](#), International Labour Review, Vol. 160 (2021), No. 2.
- _____: [Contratos colectivos: expandir la protección laboral](#), OIT 2018.
- Mazzuchi, G. [La negociación colectiva en Uruguay: dinámica y principales contenidos](#), OIT, 2022.
- OCDE, [Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work](#), 2019.
- OIT, [Negociación colectiva: guía de políticas](#), 2016.
- OIT, [Extensión de los convenios colectivos: pruebas documentales de la base de datos IRLex actualizada](#), 2022a
- OIT, [Informe sobre el Dialogo Social 2022, La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente](#), 2022b.
- OIT, [Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva](#), 2023a.
- OIT, [Más allá de las cifras: análisis de la relación entre la cobertura de la negociación colectiva y la desigualdad](#), 2023b.
- Zeetano Chadad, José P., [Reforma Trabalhista de 2017: Mudanças nas Negociações Coletivas e na Organização Sindical](#), Fundación Instituto de Investigaciones Económicas (FIPE), Departamento de Economía da FEA-USP, Universidad de Sao Paulo, 2018.
- Zylberstajan, H. [Descentralização da Negociação Coletiva](#), Fundación Instituto de Investigaciones Económicas (FIPE), Departamento de Economía da FEA-USP, Universidad de Sao Paulo, 2023.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Oficina de la OIT para el Cono Sur de
América Latina.
Santiago de Chile

T: (56-2) 2580-5500
E: santiago@ilo.org
W: ilo.org/es/chile