



Organización
Internacional
del Trabajo

► Informe técnico de la OIT

► Modelos de negociación colectiva en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú





► Modelos de negociación colectiva en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú

Informe técnico Iniciativa Regional para el
Fortalecimiento del Diálogo Social y las Relaciones
Colectivas de Trabajo (IRDS)

Organización Internacional del Trabajo
Perú, julio de 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: *Modelos de negociación colectiva en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*, Ginebra: 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.

ISBN: 9789220422915 (impreso)

ISBN: 9789220422922 (pdf web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/PKTM4668>

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. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

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.

Agradecimientos

La presente publicación ha sido preparada por la Iniciativa Regional para el Fortalecimiento del Diálogo Social y las Relaciones Colectivas de Trabajo (IRDS), y ha sido coordinada y redactada por Pablo Arellano Ortiz y María Carolina Martins da Costa (IRDS), con base en la información de fondo preparada por el profesor Andrés Ahumada Salvo (Universidad de Valparaíso).

Expresamos un agradecimiento especial al Director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, Ítalo Cardona, y a los especialistas de ACTRAV, Mónica Quesada, ACTEMP, Luis Gonzalez, y Marialaura Fino, especialista en Normas Internacionales del Trabajo, del Equipo de Trabajo Decente de la misma Oficina, por su apoyo constante a la IRDS y sus contribuciones a esta publicación.

Índice



Prefacio	9
Antecedentes	11
► Bolivia (Estado Plurinacional)	13
1. Contexto general de la negociación colectiva	13
2. Cobertura de la negociación colectiva y partes negociadoras	16
3. Alcance y resultados de la negociación colectiva	18
4. Métodos de prevención y resolución de conflictos relacionados con la negociación colectivas	21
5. Datos estadísticos relevantes	21
► Colombia	22
1. Contexto general de la negociación colectiva	22
2. Cobertura de la negociación colectiva y partes negociadoras	25
3. Alcance y resultados de la negociación colectiva	28
4. Métodos de prevención y resolución de conflictos relacionados con la negociación colectivas	32
5. Datos estadísticos relevantes	34
► Ecuador	35
1. Contexto general de la negociación colectiva	35
2. Cobertura de la negociación colectiva y partes negociadoras	37
3. Alcance y resultados de la negociación colectiva	40
4. Métodos de prevención y resolución de conflictos relacionados con la negociación colectivas	43
5. Datos estadísticos relevantes	44
► Perú	45
1. Contexto general de la negociación colectiva	45
2. Cobertura de la negociación colectiva y partes negociadoras	49
3. Alcance y resultados de la negociación colectiva	53
4. Métodos de prevención y resolución de conflictos relacionados con la negociación colectivas	57
5. Datos estadísticos relevantes	59



Prefacio ►►►►

La negociación colectiva es la forma que constituye y sostiene el diálogo social. Implica un proceso de negociación voluntaria, llevado a cabo de buena fe, basándose en dos principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Estos principios, que ocupan un lugar central en la OIT y en su Constitución, constituyen las bases democráticas de los mercados de trabajo y allanan el camino para una gobernanza inclusiva y eficaz del trabajo, respaldando el progreso hacia la justicia social.

En la América Latina y el Caribe, dónde los países están caracterizados por contextos económicos diversos pero que comparten muchos desafíos comunes, la OIT creó la Iniciativa Regional para el Fortalecimiento del Diálogo Social y las Relaciones Colectivas de Trabajo (IRDS)¹, ratificando su compromiso en apoyar a sus mandantes en el perfeccionamiento de sus políticas públicas relacionadas con la mejora de las relaciones colectivas de trabajo. La Iniciativa expresa la importancia que los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores otorgan al diálogo social en la promoción de un mundo del trabajo democrático, productivo y equitativo. Entre otros ejes, la Iniciativa objetiva incrementar el asesoramiento basado en pruebas sobre el diálogo social, realizando estudios y documentando prácticas de relaciones laborales en la región, con especial atención a los temas relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva.

En este contexto, se propone un proceso de sistematización de los modelos de negociación colectiva en la región, centrándose esta publicación en países cubiertos por el Equipo de Trabajo Decente y la Oficina para los Países Andinos de América Latina de la OIT: *Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*. Esta sistematización contempla información oficial y normativa sobre el contexto general de la negociación colectiva en cada país, la cobertura de la negociación colectiva y las partes habilitadas a negociar, el alcance, resultado y nivel de coordinación de la negociación colectiva, los métodos de prevención y resolución de conflictos relacionados con la negociación colectiva, y, cuando disponibles, datos estadísticos relacionados.

Esperamos que la información recopilada y el conocimiento puesto a disposición de los mandantes contribuyan para orientar los debates nacionales y regionales destinados a promover el dialogo social, mejorar las condiciones de trabajo y alcanzar la justicia social.

Ana Virginia Moreira Gomes
Directora Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe

¹ Para más información, véase: [Iniciativa Regional para el Fortalecimiento del Diálogo Social y de las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina y el Caribe](#) | [International Labour Organization](#)

Antecedentes

1. La negociación colectiva es un derecho fundamental. Está arraigado en la Constitución de la OIT y reafirmado como tal en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Es un medio clave a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden establecer salarios y condiciones de trabajo justos. En numerosas discusiones y decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo se hace referencia a la importancia de la negociación colectiva y al papel singular que la OIT desempeña en su promoción.
2. El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, una de las formas importantes que adopta el diálogo social, y el derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical, entendidos como derechos habilitantes, pueden considerarse parte del modelo de desarrollo socioeconómico basado en la teoría de las capacidades humanas, que se articuló recientemente a nivel internacional mediante los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.² Además, la promoción de la negociación colectiva también es esencial para crear resiliencia a corto plazo, al facilitar las cesiones necesarias para garantizar la continuidad de las empresas y preservar los puestos de trabajo y los ingresos, al tiempo que, a largo plazo, transforma las prácticas de trabajo, especialmente como una respuesta eficaz a distintas crisis y para promover una recuperación equilibrada.³
3. En este contexto, la OIT adoptó una estrategia integrada para la promoción y la aplicación del derecho a la negociación colectiva como medio voluntario para determinar las condiciones de empleo y como mecanismo importante para promover unas sociedades más inclusivas, sostenibles y justas.⁴ En la propuesta de estrategia se sugieren acciones prioritarias, así como el conjunto de servicios y actividades que la Oficina podría llevar a cabo, incluyendo el desarrollo de conocimientos y actividades de promoción.⁵
4. La negociación colectiva requiere como base el derecho de sindicación, como derecho a formar organizaciones representativas que permitan negociar. Este principio se consagró en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Constituye, por lo tanto, un mecanismo esencial de promoción de la participación y de la regulación concertada de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, contribuyendo para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo.
5. Las normas internacionales del trabajo relacionadas con la negociación colectiva establecen que este proceso debe llevarse 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.⁶ Asimismo, 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.⁷
6. El hecho de que todos los países en la América Latina y el Caribe hayan ratificado el Convenio núm. 98 pone de manifiesto la importancia de los sistemas de negociación colectiva en el establecimiento de salarios y condiciones de trabajo en la región. Asimismo, 12 países en la región han ratificado el

2 OIT: [Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2022, p. 34.

3 OIT: [Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente](#), p. 17.

4 GB.349/POL/2, [Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva](#), Consejo de Administración, 349.ª reunión, Ginebra, 30 de octubre - 9 de noviembre de 2023.

5 GB.349/POL/2, [Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva](#), Consejo de Administración, 349.ª reunión, Ginebra, 30 de octubre - 9 de noviembre de 2023.

6 Artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

7 Nota técnica [Negociación colectiva multinivel: representatividad, mecanismos de extensión y tratamiento de las MIPYMES](#), OIT, 2025, p. 4.

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y 10 países han ratificado Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).⁸

7. En este contexto, se propone a documentar los modelos de negociación colectiva vigentes en *Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*, como una forma de brindar a los mandantes de la región información sobre los marcos legales e institucionales que regulan la negociación colectiva en estos países.⁹ El documento está estructurado en perfiles de países e incluye información sobre el papel de las instituciones públicas en la negociación colectiva, los procedimientos y mecanismos para facilitar el proceso, la representatividad de las partes implicadas en la negociación y la cobertura de la negociación colectiva, la coordinación entre los instrumentos colectivos y la legislación laboral, los medios para prevenir y resolver los conflictos derivados de la negociación colectiva y, cuando se disponga de ella, información estadística pertinente sobre las tasas de afiliación sindical y el número de instrumentos colectivos celebrados.

⁸ Información extraída del Sistema de Información sobre Normas Internacionales del Trabajo – NORMLEX: [Ratificaciones por convenio](#).

⁹ La descripción de los modelos aplicados por estos países en relación con la negociación colectiva es meramente informativa. Es posible que estos modelos no reflejen las recomendaciones de los órganos de supervisión de la OIT sobre el posible cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Asimismo, la descripción de los modelos de negociación colectiva tuvo en cuenta la base de información pública disponible, a la fecha de la publicación.

Bolivia (Estado Plurinacional de)



► 1. Contexto general de la negociación colectiva

i) Marco normativo nacional de la negociación colectiva

8. En el Estado Plurinacional de Bolivia (de ahora en adelante Bolivia) la negociación colectiva se regula a nivel constitucional y a través de normas de rango legal. A nivel constitucional, la negociación colectiva se encuentra regulada en el Artículo 49 de la Constitución Política del Estado de Bolivia. Esta disposición reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva, disponiendo que será la ley la encargada de regular las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos. En concreto, en los párrafos I y II del Artículo 49 de la Constitución Política del Estado se señala lo siguiente:

"I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales."

9. A su vez, el Artículo 53 garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga, definiéndolo como aquella facultad legal de las trabajadoras y trabajadores de suspender sus labores para la defensa de sus derechos, estableciendo un límite legal a este derecho constitucional

10. Finalmente, la Constitución Política del Estado también reconoce el derecho de sindicación de los trabajadores y de los empleadores. Respecto a los trabajadores, en el Artículo 51 de la Constitución Política del Estado se indica que estos pueden organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley, organizaciones que son entendidas como medios de defensa, representación, asistencia, educación y cultura. Además, se establece que el Estado deberá respetar los principios de unidad, democracia, pluralismo, auto sostenimiento, solidaridad e internacionalismo, así como la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. También, consagra la inviolabilidad, inembargabilidad e indelegabilidad del patrimonio de los sindicatos, su posibilidad de gozar de personalidad jurídica y el fuero sindical de sus representantes. Respecto a los empleadores, el Artículo 52 de la Constitución Política del Estado consagra la libre asociación empresarial, garantizando su personalidad jurídica y un patrimonio inviolable e inembargable.

11. Asimismo, Bolivia ha ratificado convenios de la OIT en materia de negociación colectiva, a saber, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Cabe destacar que en el Artículo 410 de la Constitución Política del Estado se dispone que el bloque de constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y que las normas jurídicas contenidas en Tratados Internacionales se aplicarán con primacía a las normas de rango legal.

12. A nivel legal, la negociación colectiva está regulada, principalmente, en la Ley General del Trabajo y su respectivo Decreto Reglamentario.

ii) Rol de las instituciones públicas

13. A nivel administrativo, la principal institución pública que interviene en la negociación colectiva es la Inspección del Trabajo, la que conforme lo dispone el Artículo 5 del Reglamento General de la Inspección del Trabajo, Resolución Ministerial Núm. 1444/23, está a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

14. Los Inspectores del Trabajo de cada Jefatura Departamental y Regional de Trabajo intervienen en diversas etapas de la negociación colectiva. En primer lugar, los inspectores del trabajo recibirán los pliegos de reclamaciones que envíen los sindicatos, cuando exista una disidencia con los patronos, esto en conformidad al Artículo 106 de la Ley General del Trabajo.¹⁰ Además, el Inspector notificará al empleador del documento recibido y dispondrá la constitución de una Junta de Conciliación que presidirá esta institución, esto conforme los Artículos 107 y 109 de la Ley General del Trabajo. Cabe destacar que el Artículo 110 de la misma Ley establece que en aquellos casos que la Junta de Conciliación se convenza de que todo avenimiento es imposible, el conflicto es llevado a un tribunal arbitral que es presidido por el Inspector General del Trabajo o por el Jefe del Trabajo. También, el Artículo 18 del Reglamento de Ley General del Trabajo establece que la Inspección del Trabajo cumple un rol de registro de los contratos colectivos.

15. La Inspección del Trabajo también cumple labores fiscalizadoras y sancionadoras en relación con la negociación colectiva y el funcionamiento de las organizaciones sindicales en general. El Artículo 101 de la Ley General del Trabajo los faculta para concurrir a las deliberaciones de las organizaciones sindicales y fiscalizar sus actividades.¹¹ Además, el Artículo 2 del Reglamento General de la Inspección del Trabajo establece que este organismo debe fiscalizar de manera constante el cumplimiento y aplicación de la normativa laboral.

16. El Ministerio del Trabajo también cumple un rol en relación con el reconocimiento de las organizaciones sindicales, ya que son los encargados de expedir la resolución suprema que les concede personalidad jurídica, previo informe de la Inspección General del Trabajo y dictamen del Fiscal de gobierno, para posteriormente ser registrados en la Inspección General del Trabajo esto en conformidad a los Artículos 124, 125, 126 y 127 del Reglamento de la Ley General del Trabajo.

17. A nivel judicial, la autoridad competente para decidir las controversias que se susciten por la aplicación de contratos colectivos del trabajo y procedimientos de negociación colectiva es la Judicatura del Trabajo. A su vez será la encargada de ejecutar los laudos arbitrales en la materia.¹² En concreto, el Artículo 9 del Código Procesal del Trabajo señala lo siguiente:

“La Judicatura del Trabajo tiene competencia para decidir las controversias emergentes de los contratos individuales y colectivos del trabajo, de la aplicación de las leyes de seguridad social, vivienda de interés social, denuncias por infracción de leyes sociales y de higiene y seguridad ocupacional, la recuperación del patrimonio de las organizaciones sindicales, del desafuero sindical y otras materias y procedimientos señalados por Ley.”

iii) Procedimientos y mecanismos para facilitar la negociación colectiva (incluido el procedimiento para registro de convenios colectivos).

18. En primer lugar, el Artículo 27 de la Ley General del Trabajo establece que un empleador que contrata trabajadores sindicalizados está obligado a celebrar contratos colectivos de trabajo cuando estos lo soliciten.

¹⁰ El Artículo 106 de la Ley General del Trabajo señala: “Todo sindicato que tuviere alguna disidencia con los patronos, remitirá su pliego de reclamaciones al respectivo Inspector del Trabajo, suscrito por los miembros de la directiva del sindicato y a falta de éstos, por la mitad más uno de los trabajadores en conflicto.”

¹¹ El Artículo 101 de la Ley General de Trabajo señala: “Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento. Los Inspectores del Trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán sus actividades.”

¹² Artículo 218 del Código Procesal del Trabajo.

19. Las organizaciones sindicales podrán iniciar las negociaciones para la suscripción de un contrato colectivo a través de una presentación de una reclamación al empleador, que deberá ser respondida por este último en un plazo de 10 días, ampliable por acuerdo de las partes.¹³ Si el empleador rechaza la reclamación o no contesta en el plazo se deberá presentar un pliego de reclamaciones al Inspector del Trabajo, suscrito por la directiva sindical o la mitad más uno de los trabajadores en conflicto.¹⁴

20. Una vez que el inspector del trabajo recibe el pliego de reclamaciones, tendrá 24 horas para comunicarlo al empleador y exigirá que se constituya una Junta de Conciliación en un plazo de 48 horas, la que estará conformada por 2 representantes de patronos y sindicatos, todo esto en conformidad al Artículo 107 de la Ley General del Trabajo.

21. El Artículo 109 de la Ley General del Trabajo establece que la Junta de Conciliación debe reunirse dentro de las 72 horas de recibido el pliego de reclamaciones. La Junta de Conciliación no se podrá disolver sino hasta llegar a un acuerdo conciliatorio o hasta convencerse de que todo advenimiento es imposible, caso en el cual se deberá llevar el conflicto a un tribunal arbitral conformado por un miembro nombrado por cada parte y presidido por el Inspector General del Trabajo en la Paz, por el Jefe del Trabajo en los demás departamentos y por la autoridad política allí donde no existieran autoridades del Trabajo, esto en conformidad al Artículo 110 de la Ley General del Trabajo.

22. Conforme lo dispuesto en el Artículo 112 de la Ley General del Trabajo, el tribunal arbitral debe reunirse dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de las partes y deberá citar a las partes a comparecer, procurando avenimiento. Podrá recibir la causa a prueba y deberá dictar laudo arbitral dentro de los 15 días posteriores. La decisión arbitral será obligatoria para las partes cuando las partes así lo convengan, el conflicto afecte a servicios públicos imprescindibles o haya una resolución especial del ejecutivo en este sentido. En concreto, el Artículo 113 de la Ley General del Trabajo señala:

“Las decisiones del Tribunal se someterán por mayoría absoluta de votos, y serán obligatorias para las partes:

- a. Cuando las partes convengan;*
- b. Cuando el conflicto afecte a los servicios públicos de carácter imprescindible;*
- c. Cuando por resolución especial el ejecutivo así lo determine.”*

23. En cuanto a las formalidades, el Artículo 18 del Reglamento de la Ley General del Trabajo establece que los contratos colectivos se celebrarán por escrito, a fin de que sea registrado ante el Inspector del Trabajo.

24. En aquellos casos en que fracasan las gestiones de conciliación y arbitraje, los trabajadores o los empleadores podrán declarar la huelga o el lock-out, para esto se requerirá un pronunciamiento de la Junta de Conciliación y del Tribunal del Trabajo y que la decisión pase por tres cuartas partes de los trabajadores en servicio activo. En concreto, el Artículo 114 de la Ley General del Trabajo señala:

“Fracasados las gestiones de conciliación y arbitraje, los trabajadores podrán declarar la huelga, y los patronos el Lock-out, siempre que concurran las siguientes circunstancias;

1° Pronunciamiento de la Junta de conciliación y del tribunal Arbitral sobre la cuestión planteada;

2° Que la Resolución se tome por lo menos por $\frac{3}{4}$ partes del total de trabajadores en servicio activo.”

¹³ Artículo 151 del Decreto Reglamentario de la Ley General.

¹⁴ Artículos 106 de la Ley General del Trabajo y 151 del Decreto Reglamentario de la Ley General.



► 2. Cobertura de la negociación colectiva y partes negociadoras

iv) Trabajadores cubiertos por el marco de la negociación colectiva y categorías excluidas

25. La definición del contrato colectivo dada por el Reglamento de la Ley General del Trabajo permite concluir que las partes de una negociación colectiva son uno o más patronos, por un lado, y un sindicato, federaciones o confederación por el otro, eso en conformidad con el Artículo 17 del Reglamento de la Ley General del Trabajo.

26. Cabe destacar que el Artículo 19 del Reglamento de la Ley General del Trabajo limita las organizaciones sindicales que pueden celebrar un contrato colectivo al señalar que solo pueden hacerlo quienes tienen personería jurídica reconocida por el Supremo Gobierno y siempre que se organicen de acuerdo al ordenamiento jurídico.

27. El Artículo 99 de la Ley General del Trabajo, a su vez, establece que las organizaciones sindicales podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtas o industriales o de empresa. Además, conforme lo dispone el Artículo 120 del Reglamento de la Ley General del Trabajo, los trabajadores podrán negociar colectivamente en la medida que estén afiliados a un sindicato, sea que pertenezcan a una misma empresa, profesión u oficio, o de empresas profesionales u oficios similares o conexos.

28. Para tener claridad sobre las categorías de trabajadores cubiertas por un contrato colectivo en particular, el Artículo 24 de la Ley General del Trabajo establece que se debe indicar las profesiones, oficios o especialidades en el referido instrumento. En concreto, el Artículo 24 señala:

“En el contrato colectivo se indicará: las profesiones, oficios o especialidades; la fecha en que el contrato entrará en vigor; su duración y las condiciones de prórroga, rescisión y terminación.”

29. El contrato colectivo también puede cubrir a trabajadores que se adhieren por escrito al convenio o que ingresen al sindicato con posterioridad a la celebración del convenio. En concreto, el Artículo 23 de la Ley General del Trabajo señala:

“El contrato colectivo no sólo obliga a quienes lo han celebrado, sino a los obreros que, después se adhieran a él por escrito, y a quienes posteriormente ingresen al sindicato contratante.”

30. Quedan excluidos de celebrar contratos colectivos los funcionarios públicos, ya que estos no pueden organizarse en sindicatos, que son las entidades que pueden celebrar contratos colectivos, en conformidad con el Artículo 104 de la Ley General del Trabajo.

31. Finalmente, también en relación con el ejercicio de la huelga – que es entendida como una etapa de la negociación colectiva – esta se queda prohibida en el caso de los servicios de carácter público, esto en conformidad al Artículo 118 de la Ley General del Trabajo.

v) Las partes de la negociación colectiva

32. La definición del contrato colectivo dada por el Reglamento de la Ley General del Trabajo permite concluir que las partes de una negociación colectiva son uno o más empleadores, por un lado, y un sindicato, federaciones o confederación por el otro.¹⁵ Cabe destacar que el Artículo 19 del mismo Reglamento limita las organizaciones sindicales que pueden celebrar un contrato colectivo al señalar que solo pueden hacerlo quienes tienen personería jurídica reconocida por el Supremo Gobierno y siempre que se organicen de acuerdo al ordenamiento jurídico.

33. El Artículo 99 de la Ley General del Trabajo establece que las organizaciones sindicales podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtas o industriales o de empresa. Además, conforme lo dispone el Artículo 120 del Reglamento de la Ley General del Trabajo, los trabajadores podrán negociar colectivamente en la medida que estén afiliados a un sindicato, sea que pertenezcan a una misma empresa, profesión u oficio, o de empresas profesionales u oficios similares o conexos.

¹⁵ Artículo 17 del Reglamento la Ley General del Trabajo.

34. Además, la representación de trabajadores también podrá recaer en federaciones y confederaciones, las cuales deberán obtener personalidad jurídica y gozarán de los mismos derechos que los sindicatos, pudiendo además representar a los sindicatos adheridos, en conformidad con el Artículo 134 del Reglamento de la Ley General del Trabajo.

vi) Criterios de representatividad y procedimientos de reconocimiento de las partes negociadoras (incluido en caso de negociación con los representantes de los trabajadores en ausencia de sindicato)

35. No existe una regulación expresa que establezca un criterio de representatividad en la negociación colectiva. Sin embargo, el criterio de representatividad se determina indirectamente por los requisitos para la constitución de sindicatos de trabajadores industriales o de trabajadores gremiales o profesionales.

36. El legislador indica que para la constitución de un sindicato gremial o profesional de trabajadores se requiere un mínimo de 20 miembros. Por su parte, los sindicatos industriales deberán constituirse con al menos el 50 por ciento de los trabajadores de una empresa. Así se desprende del Artículo 103 de la Ley General del Trabajo. Cabe destacar que el Artículo 2 del Decreto Supremo Núm. 5.051 establece que, si en una empresa existen dos o más sindicatos, estos deben organizarse en una sola representación sindical para la suscripción del contrato colectivo.¹⁶

37. Respecto al reconocimiento de las partes, es importante señalar que el Artículo 19 del Reglamento de la Ley General del Trabajo limita las organizaciones sindicales que pueden celebrar un contrato colectivo al señalar que solo pueden hacerlo quienes tienen personería jurídica reconocida por el Supremo Gobierno y siempre que se organicen de acuerdo al ordenamiento jurídico. El legislador también indica que un empleador que contrata trabajadores sindicalizados está obligado a celebrar contratos colectivos de trabajo cuando estos lo soliciten.¹⁷

vii) Requisitos específicos relativos a la conducta de las partes negociadoras.

38. En primer lugar, el Artículo 135 del Reglamento de la Ley General del Trabajo establece que las organizaciones sindicales deben perseguir finalidades como la celebración de instrumentos colectivos, la representación y asistencia de sus afiliados y, en general, atender a los fines que vayan determinados sus asociados y se establezcan en sus estatutos. A su vez, el Artículo 137 del mismo Reglamento establece una prohibición para atender a fines diversos a los recién indicados y afectar la libertad individual, de trabajo y de industria:

“Prohíbese a los sindicatos ocuparse en objetos diferentes a los señalados anteriormente, así como de ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual; la libertad de trabajo y la libertad de la industria, en la forma garantizada por la Constitución y las leyes.”

39. Respecto al empleador, en primer lugar, existe una obligación de celebrar contratos colectivos, conforme lo dispone el Artículo 27 de la Ley General del Trabajo. Además, desde que suscita un conflicto jurídico el empleador no podrá suspender a ningún trabajador de su puesto de trabajo, salvo que éste atentase contra los bienes de la empresa o efectuare actos de sabotaje. Así lo indica el Artículo 150 del Reglamento de la Ley General del Trabajo:

“Desde el momento en que se plantee un conflicto colectivo, ningún obrero o empleado podrá ser suspendido de su trabajo, salvo que atentase contra los bienes o propiedades de la empresa o efectuase actos de sabotaje; tampoco podrá suspenderse las labores en la empresa.”

¹⁶ El Artículo 2 del Decreto Supremo Núm. 5.051 señala: “Los Contratos Colectivos de Trabajo se suscribirán entre el patrono o su representante legal y el sindicato de la empresa. En caso de que en una empresa existan dos o más sindicatos, todos ellos deberán organizar una sola representación sindical para la suscripción del respectivo Contrato Colectivo.”

¹⁷ Artículo 27 del Reglamento la Ley General del Trabajo.

40. En este mismo sentido, debemos destacar que la Constitución Política del Estado reconoce el fuero sindical de los dirigentes hasta un año después de finalizada su gestión, no pudiendo ser despedidos, ni afectados en sus derechos sociales, ni objeto a persecución o privación de libertad. En concreto, el Artículo 51 número 51 parágrafo VI de la Constitución Política del Estado señala:

“Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.”

41. Durante la huelga, el legislador indica que esta debe ser una suspensión pacífica del trabajo y que configuran delitos contra la libertad del trabajo y de la industria presiones contra el trabajador y las acciones tendientes a la destrucción de bienes de trabajo, en conformidad con el Artículo 162 del Reglamento de la Ley General del Trabajo.

42. Además, durante ese período los trabajadores y dirigentes quedan exentos de responsabilidad penal si ingresan pacíficamente a los establecimientos del empleador. El Artículo 232 parágrafo II del Código Penal señala:

«Está exento de responsabilidad penal la dirigente y el dirigente sindical o la trabajadora y trabajador que dentro de un conflicto laboral y en el ejercicio del derecho a la huelga, ingrese pacíficamente a establecimientos industriales, agrícolas o mineros, en defensa de los intereses laborales o conquistas sociales.»

43. Por otro lado, como indicado anteriormente, el Artículo 118 de la Ley General del Trabajo establece que en el caso de servicios de carácter público está prohibida la suspensión del trabajo.

44. Finalmente, en aquellos casos donde uno o más trabajadores decidan separarse de las decisiones de los sindicatos relativas a la huelga, no podrán ser objeto de represalias u objetos de responsabilidades de ningún tipo, de acuerdo con el Artículo 119 de la Ley General del Trabajo.

► 3. Alcance y resultados de la negociación colectiva

viii) Nivel de la negociación colectiva y jerarquía de los convenios colectivos (incluida información sobre reglas de descuelgue)

45. Al definir el contrato colectivo, el Artículo 5 de la Ley General del Trabajo indica que las partes de una negociación colectiva son el empleador o asociación de empleadores y una organización sindical, federación o confederación de sindicatos de trabajadores. En consecuencia, los procedimientos de negociación colectiva podrán desarrollarse a través de sindicatos patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales o de empresa y a nivel sectorial o nacional, a través de federaciones y confederaciones, todo esto en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 99 de la misma Ley. Cabe, además, destacar que el Artículo 134 del Reglamento de la Ley General del Trabajo establece que las federaciones y confederaciones tienen los mismos derechos que los sindicatos, por ende, técnicamente pueden celebrar contratos colectivos.

46. Sin embargo, no existe una regulación sistemática sobre la negociación colectiva multinivel, ni sobre la jerarquía de los convenios colectivos. En ese contexto, adquiere relevancia el principio de protección de los trabajadores consagrado en el Artículo 48 numeral II de la Constitución Política del Estado¹⁸, que debe ser interpretado en conformidad a los Artículos 2, 3 y 4 del Decreto Supremo Núm. 4.668 del 17 de febrero del 2022, norma que establece que este principio se traduce en el carácter imperativo de las condiciones mínimas en que se desarrollan las relaciones laborales y que los empleadores no pueden alterar derechos laborales adquiridos, como los consagrados en contratos colectivos de trabajo. En concreto, los Artículos 2, 3 y 4 del Decreto Supremo señalan:

¹⁸ El Artículo 48 numeral II de la Constitución Política del Estado señala: “II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.”

“Artículo 2.

I. Es aquel creado bajo el mandato de una ley laboral y que ha sido incorporado al patrimonio de la trabajadora o del trabajador, no pudiendo ser arrebatado o vulnerado por el empleador.

II. Se considera también derecho laboral adquirido, todo aquel beneficio creado, definido o reconocido mediante contratos individuales de trabajo, convenios o contratos colectivos de trabajo o laudos arbitrales, mientras establezca su vigencia y la forma convenida por las partes, suscritos en conformidad a la normativa vigente.

Artículo 3. Conforme establece el Parágrafo II del Artículo 48 de la Constitución Política del Estado, las normas laborales se interpretan y aplican bajo el principio de protección de las trabajadoras y los trabajadores, en consecuencia, en materia de derechos laborales adquiridos, éstas establecen con carácter imperativo las condiciones mínimas en que ha de desarrollarse la relación laboral.

Artículo 4. Las empleadoras o empleadores no podrán menoscabar, disminuir, alterar, o diferir los derechos laborales adquiridos de las trabajadoras y los trabajadores, en contravención a las disposiciones tutelares laborales definidas en la Constitución Política del Estado y la legislación laboral vigente.”

ix) La relación entre los convenios colectivos, la ley y los contratos individuales de trabajo.

47. El Decreto Supremo Núm. 5051 establece que los contratos colectivos no pueden ser contrarios a las leyes, las buenas costumbres ni el interés público. En este sentido, también cabe señalar una vez más la relevancia del principio de protección de los trabajadores consagrado en el Artículo 48 numeral II de la Constitución Política del Estado¹⁹, en conformidad a los Artículos 2, 3 y 4 del Decreto Supremo Núm. 4.668 del 17 de febrero del 2022. De las antedichas normas, se podría concluir que regirá el principio de la norma más favorable al trabajador.

x) Extensión de la aplicabilidad de los convenios colectivos y cláusulas *erga omnes*

48. Conforme lo dispone el Artículo 23 Ley General del Trabajo, las estipulaciones de un contrato colectivo cubren a quienes lo celebraron, a quienes se adhirieron a él por escrito y a quienes posteriormente ingresen al sindicato.

xi) Duración de los convenios colectivos (posibilidad de ultraactividad o retroactividad)

49. Son las partes las llamadas a determinar la duración de un contrato colectivo, así como la fecha en que este puede entrar en vigor, esto en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 24 de la Ley General del Trabajo, disposición que señala lo siguiente:

“En el contrato colectivo se indicará: las profesiones, oficios o especialidades; la fecha en que el contrato entrará en vigor; su duración y las condiciones de prórroga, rescisión y terminación”.

50. Cabe destacar que, en el caso de los laudos arbitrales dentro del proceso de negociación colectiva, su duración no podrá ser inferior a seis meses cuando las partes lo determinen, cuando se trate de un conflicto con los servicios de carácter público o cuando el poder ejecutivo así lo determine

¹⁹ El Artículo 48 numeral II de la Constitución Política del Estado señala: “II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.”

por una resolución especial, todo esto en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 157 del Reglamento de la Ley del Trabajo.²⁰

51. La legislación laboral contempla la ultraactividad al incorporar los contratos colectivos en los contratos individuales de cada trabajador. En concreto, el Artículo 25 de la Ley General del Trabajo señala:

“Las estipulaciones del contrato colectivo se considerarán parte integrante de los contratos individuales de trabajo”.

xii) Temas de la negociación colectiva

52. Al momento de definir el contrato colectivo se estipula que este tendrá por objeto determinar condiciones generales del trabajo o de reglamentarlo. La legislación laboral no indica materias que estén excluidas de la negociación colectiva, sin perjuicio de ello, se debe tomar en consideración que el Artículo 8 del Decreto Supremo Núm. 5.051 establece que no pueden existir disposiciones contrarias a la ley, las buenas costumbres o el interés público.

xiii) Aplicación, evaluación y renegociación de convenios colectivos (el rol de la inspección del trabajo)

53. La autoridad encargada de velar por la aplicación y cumplimiento de los convenios colectivos es el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en calidad de autoridad de aplicación de la normativa laboral. Esto se desprende del Artículo 122 de la Ley General del Trabajo.

54. Por su parte, la Inspección del Trabajo también cumple labores fiscalizadoras y sancionadoras en relación con la negociación colectiva, el Artículo 2 del Reglamento General de la Inspección del Trabajo establece que este organismo debe fiscalizar de manera constante el cumplimiento y aplicación de la normativa laboral.

55. A nivel judicial, la autoridad competente para decidir las controversias que se susciten por la aplicación de contratos colectivos del trabajo y procedimientos de negociación colectiva es la Judicatura del Trabajo, esto en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 9 del Código Procesal del Trabajo, disposición que señala:

“La Judicatura del Trabajo tiene competencia para decidir las controversias emergentes de los contratos individuales y colectivos del trabajo, de la aplicación de las leyes de seguridad social, vivienda de interés social, denuncias por infracción de leyes sociales y de higiene y seguridad ocupacional, la recuperación del patrimonio de las organizaciones sindicales, del desafuero sindical y otras materias y procedimientos señalados por Ley.”

56. La normativa laboral no contiene regulación expresa relativa a los mecanismos de revisión de un contrato colectivo, sin perjuicio de lo cual, el Artículo 27 de la Ley General del Trabajo contiene disposiciones relativas a la obligatoriedad del empleador para celebrar contratos colectivos cuando así es solicitado por la organización sindical.²¹ El Reglamento de la Ley General del Trabajo establece que durante la vigencia del contrato colectivo no pueden plantearse conflictos colectivos sobre la misma materia, en conformidad con su Artículo 158.

²⁰ El Artículo 157 del Reglamento de la Ley General de Trabajo señala: “La sentencia arbitral se expedirá por mayoría de votos y será obligatoria para las partes, por el plazo que ella determine, el que no podrá ser inferior a seis meses, en los casos siguientes:
Cuando el conflicto afecte a los servicios de carácter público;
Cuando el Poder Ejecutivo así lo determine por resolución especial;
Cuando las partes hayan convenido en ella.”

²¹ El Artículo 27 de la Ley General del Trabajo señala: “El patrono que emplee trabajadores afiliados a asociaciones de trabajadores, estará obligado a celebrar con ellas contratos colectivos de trabajo cuando lo soliciten”.

► 4. Métodos de prevención y resolución de conflictos relacionados con la negociación colectiva

xiv) Métodos de prevención de conflictos aplicables a la negociación colectiva

57. La legislación boliviana no regula de manera expresa los métodos de prevención de conflictos en el ámbito de la negociación colectiva. Como recién explicado, el Reglamento de la Ley General del Trabajo indica que durante la vigencia del contrato colectivo no pueden plantearse conflictos colectivos sobre la misma materia.

xv) Métodos de resolución de conflictos aplicables a la negociación colectiva

58. En primer lugar, como indicado anteriormente, si durante el desarrollo de la negociación colectiva el empleador rechaza en todo o parte la reclamación formulada por los trabajadores o no la hubiere respondido dentro de plazo, la parte trabajadora podrá presentar un pliego de reclamaciones, esto en conformidad al Artículo 151 del Reglamento de la Ley General del Trabajo. Una vez recibido el pliego de reclamaciones y dentro de las 24 horas siguientes, el Inspector del Trabajo deberá comunicarlo al empleador o empleadores interesados y solicitará a las partes constituirse en una Junta de Conciliación, esto en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 107 de la Ley General del Trabajo.

59. En segundo lugar, en aquellos casos en que la Junta de Conciliación llega al convencimiento que es imposible alcanzar un advenimiento, el conflicto será llevado ante un Tribunal Arbitral, esto conforme el tenor del Artículo 110 de la Ley General del Trabajo.

xvi) Resolución de conflictos relacionados con derecho a huelga

60. Declarada la huelga, los trabajadores deben comunicar a la Inspección del Trabajo la composición del Comité Huelguista responsable de dar cuenta del desarrollo del movimiento y de actuar como intermediario, esto en conformidad a lo que dispone el Artículo 161 del Reglamento de la Ley General del Trabajo en el siguiente tenor:

“Declarada da la huelga, los trabajadores comunicarán a la Inspección del Trabajo, la composición del Comité Huelguista responsable, encargado de dar cuenta a los asociados o al resto del personal del desarrollo del movimiento y de actuar como intermediario entre los patronos y el personal en huelga.”

► 5. Datos estadísticos relevantes

xvii) Densidad sindical

61. No se ha encontrado información estadística oficial nacional sobre la densidad sindical en Bolivia. De acuerdo con la base de datos ILOSTAT, la última actualización en relación con la densidad sindical en el país es del año 2019 y se encontraba alrededor del 12,05 por ciento.²²

xviii) Cobertura de convenios colectivos

62. No se ha encontrado información estadística oficial sobre la cobertura de los convenios colectivos en Bolivia.

22 [ILOSTAT Data Explorer](#)



Colombia



► 1. Contexto general de la negociación colectiva

i) Marco normativo nacional de la negociación colectiva

63. La negociación colectiva en Colombia se regula a nivel constitucional y mediante disposiciones de rango legal. A nivel constitucional, el Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia establece el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. La referida disposición limita la estructura interna y el funcionamiento de las organizaciones a la ley y a los principios democráticos, así como regula el fuero de los representantes sindicales. También, establece que el reconocimiento jurídico de un sindicato o asociación se produce por la inscripción del acta de su constitución y que su cancelación o suspensión solo procede vía judicial. Finalmente, excluye del derecho de asociación sindical a los miembros de la fuerza pública. En concreto, el Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia señala:

“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”

64. Por otro lado, la negociación colectiva es regulada en el Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, disposición que la garantiza como un derecho fundamental para regular las relaciones laborales, permitiendo al legislador establecer ciertas excepciones. Además, el referido Artículo indica que es deber del Estado promover medios pacíficos de solución de conflictos en esta área. A su vez, el Artículo 56 de la Constitución garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales.²³

65. Cabe destacar que Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), los que forman parte de la legislación interna, conforme lo dispone el Artículo 53 inciso 4 de la Constitución Política de Colombia.²⁴

66. A nivel legal, principalmente, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) regula el Derecho Colectivo del Trabajo en su segunda parte, entre los Artículos 353 a 484. El referido acápite consta de 3 títulos, el primero vinculado a los sindicatos, el segundo a los conflictos colectivos del trabajo y el tercero relativo a las convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales.

²³ El Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia señala lo siguiente:

“Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”

A su vez, el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia señala lo siguiente:

“Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.”

²⁴ El Artículo 53 inciso cuarto de la Constitución Política de Colombia señala lo siguiente: *“Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.”*

En relación con las exclusiones previstas por el Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 9 del Convenio Núm. 87 se refiere a posibles limitaciones al derecho de asociación en relación con las fuerzas armadas y a la policía.

ii) Roles de las instituciones públicas

67. A nivel administrativo, el Ministerio del Trabajo ostenta un rol relevante en relación con la negociación colectiva. En primer lugar, este Ministerio está a cargo del registro sindical, conforme lo disponen los Artículos 365 y siguientes del CST. Además, según lo dispuesto en los Artículos 435 inciso segundo y 436 del CST, también participa en el registro de los acuerdos totales o parciales y los desacuerdos que se alcancen en relación con el pliego de posiciones, esto en el marco de los arreglos directos que pueden existir entre un sindicato o los trabajadores y el empleador. Finalmente, en los casos en que se celebre un contrato sindical este deberá ser depositado en el Ministerio del Trabajo y en un plazo de 15 días desde su firma, esto en conformidad al Artículo 482 del CST.

68. Por otro lado, conforme lo dispuesto en el Artículo 485 y siguientes del CST, el Ministerio del Trabajo cumple un rol de vigilancia y sanción de las normas del mismo Código, dentro de las cuales también se encuentran normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva.

69. Finalmente, el Ministerio del Trabajo también puede participar durante el desarrollo de la huelga interviniendo en negociaciones directas que puedan desarrollar las partes, esto conforme lo dispuesto en el Artículo 445 numeral 3 del CST. Además, los inspectores del trabajo podrían autorizar al empleador para que celebre nuevos contratos de trabajo durante la huelga, cuando los servicios sean indispensables para evitar graves perjuicios en la seguridad y conservación de ciertos bienes, esto en conformidad al Artículo 449 del CST que señala lo siguiente:

“La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.”

70. Asimismo, a nivel judicial, la principal institución pública que interviene en la negociación colectiva es la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y de seguridad social, la que tiene competencia en conflictos jurídicos que se originan en contratos de trabajo, en acciones sobre fuero sindical, así como en la suspensión, disolución y liquidación de sindicatos.²⁵

71. El Artículo 448 numerales 3 y 4 del CST también permite la intervención de los tribunales de arbitramento en caso de huelgas. En particular, se permite cuando el sindicato más representativo así lo decide o cuando la huelga se ha extendido por cierto número de días y la intervención de una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales tampoco ha podido destrabar el conflicto. En concreto, el Artículo 448 numerales 3 y 4 señala:

“3. Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.

4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

²⁵ Artículo 2 numerales 1, 2 y 3 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el Artículo 9o de la Ley 278 de 1996.

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este Artículo. Dicho término será perentorio y correrá aún cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles."

iii) Procedimientos y mecanismos para facilitar la negociación colectiva (incluido el procedimiento para registro de convenios colectivos)

72. Conforme lo dispone el Artículo 432 del CST, las organizaciones sindicales deben presentar un pliego de peticiones cuando existe un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo o su solución mediante arbitramento obligatorio. Posteriormente, el Artículo 433 del CST señala que el empleador (patrono) o su representante deberá recibir a los delegados dentro de las 24 horas siguientes para dar inicio a las conversaciones, la que se prorroga en 24 horas si la persona que recibe el pliego considera que no está autorizada para resolver sobre el mismo, de todas formas, el inicio de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco días hábiles.

73. En conformidad al Artículo 434 del CST, las conversaciones relativas al pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo tendrán una duración de 20 días calendario, período que se puede prorrogar de común acuerdo por hasta igual período de tiempo, en estas conversaciones podrán participar como asesores hasta dos representantes de las asociaciones sindicales de segundo y tercer grado.

74. A su vez, los Artículos 435 y 436 del CST establecen que los negociadores están investidos de plenos poderes para alcanzar acuerdos en la etapa de arreglo directo. En caso de acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones se firma una convención colectiva o un pacto, dependiendo de si son trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, y se envía una copia al Ministerio de Trabajo y por conducto del inspector respectivo. Además, en caso de discrepancias sobre algún punto del pliego de peticiones, las partes deben suscribir un acta en la que se registran los acuerdos y las diferencias que subsistan.

75. En aquellos casos en que no se ha alcanzado un acuerdo total en la etapa de arreglo directo, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter su decisión a un tribunal de arbitramento, lo que se deberá determinar por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general de los afiliados de sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, en los 10 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo mediante una votación secreta, personal e indelegable, todo esto en conformidad al Artículo 444 del CST. La huelga solo podrá hacerse efectiva dos días hábiles contados desde su declaración y no más de 10 días hábiles después de la misma, esto conforme lo dispone el numeral 1 del Artículo 455 del CST.

76. Si la huelga se prolonga por 60 días calendarios las partes deberán convenir un mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a la diferencia, en caso contrario, deberá intervenir una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, esto en conformidad al numeral 4 del Artículo 448 del CST.

► 2. Cobertura de la negociación colectiva y partes negociadoras

iv) Trabajadores cubiertos por el marco de la negociación colectiva y categorías excluidas

77. A nivel constitucional, el Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia establece un reconocimiento a la negociación colectiva como derecho fundamental, salvo en casos en las excepciones dispuestas por ley. En concreto, la referida disposición señala:

“Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”

78. El CST establece una cobertura amplia de la negociación colectiva, esto al no establecer restricciones explícitas sobre quienes pueden negociar colectivamente. Esta interpretación se ve reforzada por la definición de convención colectiva que nos entrega el Artículo 467 del CST, disposición que permite constatar que las negociaciones colectivas cubren a sindicatos o federaciones sindicales, por un lado, y a uno o varios empleadores.²⁶ Esta norma debe ser entendida en conjunto con el Artículo 353 del CST, disposición que establece que los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, norma que no establece restricciones respecto a qué trabajadores no pueden formar una organización sindical.²⁷

79. En el ámbito público, el Decreto Núm. 243 del 2024 regula el derecho de negociación colectiva del sector estatal indicando que se aplica a todos los empleados públicos de todos los órganos, organismos y entidades del Estado. Ahora bien, la referida disposición excluye a quienes i) se desempeñan en empleos en los niveles directivo y asesor, ii) los trabajadores oficiales, iii) los empleados públicos de elección popular o directivos elegidos por el Congreso, Asambleas Departamentales, Consejos Municipales y Distritales, iv) así como el personal uniformado. Respecto a los trabajadores oficiales se limita la exclusión en el CST al indicar que solo se aplica a los sindicatos de empleados públicos, en conformidad con el Artículo 416.

v) Las partes de la negociación colectiva

80. Al definir convención colectiva, el Artículo 467 del CST establece que las partes dentro de la negociación colectiva son los sindicatos o federaciones sindicales, por un lado, y a uno o varios empleadores.²⁸ Respecto a las organizaciones sindicales, el Artículo 356 del CST establece que estos serán clasificados como i) sindicatos de empresa, cuando prestan servicios para una misma empresa, establecimiento o institución, ii) sindicato de industria o por rama de actividad económica, cuando prestan servicios para varias empresas de una misma rama, iii) gremiales, cuando están formados para una misma profesión, oficio o especialidad, y, finalmente, iv) de oficios varios, cuando están formados por trabajadores de diversas profesiones, en conformidad con el Artículo 356 del CST.

81. El Artículo 481 del CST establece la posibilidad de que se celebren pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, salvo que haya una organización sindical que agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa.

²⁶ El Artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo señala lo siguiente: “Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios (empleadores) o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.”

²⁷ El Artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo señala lo siguiente: “1. De acuerdo con el Artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.
2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.
Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

²⁸ El Artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo señala lo siguiente: “Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios (empleadores) o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.”

82. Por otro lado, en el sector público, el Decreto Núm. 243 del 2024 indica que las partes dentro de la negociación colectiva son una o varias entidades, órganos u organismos públicos competentes y una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos con personería jurídica.²⁹

83. Sin perjuicio de que las partes de la negociación colectiva son las indicadas en los párrafos anteriores, se debe destacar que el Artículo 446 del CST indica que un grupo de trabajadores no sindicalizados puede declarar la huelga, es decir, hay un reconocimiento de que actores distintos a las organizaciones sindicales pueden ejercer derechos colectivos del trabajo.³⁰

vi) Criterios de representatividad y procedimientos de reconocimiento de las partes negociadoras (incluido en caso de negociación con los representantes de los trabajadores en ausencia de sindicato)

84. En el ámbito privado no existe regulación expresa que establezca un criterio de representatividad en la negociación colectiva reglada a nivel de empresa. El criterio de representatividad indirectamente se determina por los requisitos para la constitución de sindicatos. El CST indica que los sindicatos de trabajadores deben contar con un mínimo de 25 trabajadores y los sindicatos patronales con un mínimo de cinco empleadores. En concreto, el Artículo 359 del CST del trabajo señala lo siguiente:

“Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) {empleadores} independientes entre sí.”

85. A su vez, sí se establece un estándar de representatividad respecto a la posibilidad de celebrar pactos colectivos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, ya que estos solo pueden ser suscritos cuando no haya sindicatos que agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, esto en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 481 del CST.³¹

86. El legislador regula el procedimiento de reconocimiento de las partes negociadoras en aquellos conflictos colectivos que pueden dar por resultado la suspensión del trabajo o que deban ser solucionados mediante arbitramento obligatorio, ya que en esos casos habrá delegaciones que presentarán pliegos de peticiones al empleador. En este contexto, el Artículo 433 del CST indica hay una obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones.

87. En el ámbito público, el Decreto Núm. 243 del 2024 Artículo 2.2.2.4.8 establece la posibilidad de negociar en un ámbito singular cuando participan sindicatos de primer grado, territorial cuando negocian todos los empleados públicos de determinados territorios, sectorial cuando negocian todos los empleados públicos de cada sector de la administración pública y nacional cuando negocian todos los empleados públicos.

88. Ahora bien, para la determinación del número de negociadores y la conformación de la comisión negociadora unificada sindical se utiliza un criterio de representatividad multinivel donde las centrales o confederaciones representan a federaciones, las federaciones a sindicatos y los sindicatos a sus afiliados. Además, el número de negociadores tiene un límite de 40 a nivel nacional, de 25 a nivel sectorial, de 20 a nivel territorial y de 10 a nivel singular. En este contexto, el legislador establece una tabla donde en el ámbito nacional las confederaciones pueden valerse de un negociador por cada 10.000 afiliados con un tope de 10 negociadores y las federaciones se pueden valer de un negociador por cada 5.000 afiliados con un tope de hasta 10 negociadores; en el ámbito sectorial y territorial se considera que las federaciones tendrán un negociador por cada 5.000 afiliados con un tope de hasta 10 negociadores y los sindicatos de industria o gremio tendrán un negociador por cada 2.500 afiliados con hasta 10

29 Artículo 2.2.2.4.7.

30 El Artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo señala lo siguiente: “Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.”

31 La descripción de los modelos en relación con la negociación colectiva es meramente informativa. Es posible que estos modelos no reflejen las recomendaciones de los órganos de supervisión de la OIT sobre el posible cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. En este sentido, véase: [Colombia: Observación \(CEACR\) - Adopción: 2023, Publicación: 112ª reunión CIT \(2024\), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\).](#)

negociadores; finalmente en el ámbito singular se realizará la distribución en orden decreciente iniciando con la organización con mayor número de afiliados hasta llegar a la organización con menor número de afiliados, sin exceder de seis representantes por organización y donde cada organización tendrá un representante por cada 25 afiliados.³²

89. Por otro lado, respecto al reconocimiento de las partes negociadoras en el ámbito público, se debe certificar por la autoridad que la organización sindical está inscrita en el registro sindical del Ministerio del Trabajo, esto en conformidad a lo dispuesto en el numeral 1 del Artículo 2.2.2.4.9 del Decreto Núm. 243 del 2024.

vii) Requisitos específicos relativos a la conducta de las partes negociadoras

90. Respecto a las organizaciones sindicales, a nivel general el CST establece que no pueden coartar la libertad de trabajo, así como se les prohíbe incidir en la afiliación sindical, destinar bienes sociales a fines diversos al objeto sindical, promover paralizaciones salvo huelga declarada conforme ley o imputable al empleador, promover campañas tendientes a desconocer preceptos legales o actos de autoridad legítima, así como ordenar o patrocinar actos de violencia contra autoridades, empleadores o terceros.³³

91. Además, en el caso específico de las huelgas se establece su ilegalidad cuando se trata de servicios públicos, de aquellas que persiguen fines distintos de los profesionales o económicos, cuando no se cumplió el procedimiento del arreglo directo, cuando no ha sido declarada por la asamblea general de los trabajadores, cuando se ejerce fuera de los plazos indicados en el procedimiento, cuando no es pacífica y cuando busca que la autoridad ejecute un acto que es reservado a ella. Realizar una huelga ilegal puede conllevar el despido de los trabajadores involucrados, la pérdida de personería de la organización sindical y la indemnización de los perjuicios que se pudieron haber causado.³⁴

92. Por otro lado, en relación con las conductas del empleador, el Artículo 59 numeral 4 del CST establece la prohibición del empleador en orden a limitar o presionar a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación. A su vez, el CST prohíbe atentar contra el derecho de asociación sindical, estableciendo como ejemplos de actos atentatorios incidir en la afiliación sindical, despedir por motivos de sindicación, negarse a negociar con organizaciones sindicales o adoptar medidas de represalias, según el Artículo 354.

93. El empleador también ve limitada su facultad de poner término al vínculo laboral sin previa autorización de un tribunal en el caso de aquellos dirigentes sindicales que ostentan cargos de representación. En concreto, el CST regula el fuero de esta categoría de trabajadores en el Artículo 406 letras c) y d), en los siguientes términos:

“Están amparados por el fuero sindical:

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.”

94. A su vez, se establece la obligación para el legislador en orden a recibir a los delegados de los trabajadores en un rango de 24 horas desde la presentación del pliego de peticiones, pudiendo aplicarse

³² Véanse: Artículos 2.2.2.4.10 y 2.2.2.4.11 del Decreto Núm. 243 del 2024.

³³ Artículos 378 y 379 del CST.

³⁴ Artículo 450 del CST.

multas en su contra si existe una negativa a reunirse. En concreto, el Artículo 433 del CST señala lo siguiente:

“1. El empleador o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al empleador dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2. El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.”

► 3. Alcance y resultados de la negociación colectiva

viii) Nivel de la negociación colectiva y jerarquía de los convenios colectivos (incluida información sobre reglas de descuelgue)

95. En el Código Sustantivo del Trabajo no existe una regulación sistemática sobre la negociación colectiva multinivel. Sin perjuicio de lo cual, el Artículo 417 del CST señala que las federaciones y confederaciones tienen las mismas atribuciones que los sindicatos, salvo la declaración de huelga, es decir, existe la posibilidad de que negocien colectivamente.

96. Ahora bien, el Artículo 472 del CST coordina los convenios colectivos en distintos niveles cuando hay una extensión gubernamental de convenciones que comprenden dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, caso en el cual prima las convenciones celebradas a nivel de empresa solo cuando consagran mejores condiciones para los trabajadores. En concreto, señala:

“1. Cuando hayan convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno puede hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.

2. Para los fines a que se refiere el inciso anterior, el Gobierno puede dividir el país en regiones económicas y catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial.”

97. Además, cabe destacar, que el Artículo 473 del CST limita la posibilidad de descuelgue al indicar que una vez firmada una convención colectiva el empleador continúa obligado al cumplimiento de la convención incluso si se separa del sindicato que la celebró.

98. En el ámbito público, el Decreto Núm. 243 del 2024 establece la posibilidad de negociar en un ámbito singular cuando participan sindicatos de primer grado, territorial cuando negocian todos los empleados públicos de determinados territorios, sectorial cuando negocian todos los empleados públicos de cada sector de la administración pública y nacional cuando negocian todos los empleados públicos. A su vez, existe cierta coordinación entre los distintos niveles al establecer genéricamente las

materias que se abordarán dependiendo del nivel de negociación. En este sentido, el Artículo 2.2.2.4.8 del Decreto:

“La negociación colectiva será Multinivel, la que para todos los efectos del presente Capítulo se realizará de la siguiente manera:

- 1. Las Confederaciones y/o Centrales Sindicales y Federaciones nacionales de empleados públicos que hayan unificado el pliego y que cumplan con los requisitos de comparecencia señalados en el Artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo, negociarán en el orden nacional temas de ese carácter.*
- 2. Las Federaciones de empleados públicos o subdirectivas de Confederaciones o Centrales, según la organización estatutaria, negociarán asuntos de carácter regional con las entidades territoriales como los departamentos, las ciudades capitales de departamento, distrito capital y distritos especiales, y asuntos sectoriales teniendo en cuenta la organización administrativa del Estado.*
- 3. Los sindicatos de empleados públicos de primer grado negociarán con su órgano, organismo, entidad o municipio correspondiente en temas relacionados con sus propios asuntos.*

En consecuencia, se deberán tener en cuenta los siguientes ámbitos de negociación:

2. Ámbito nacional, con efectos para todos los empleados públicos en cuyo proceso de negociación participarán las organizaciones sindicales de tercer grado o Confederaciones o centrales sindicales en representación de los empleados públicos y las Federaciones nacionales de empleados públicos que hayan unificado el pliego y que cumplan con los requisitos de comparecencia señalados en el Artículo 2.2.2.4.9 del presente Decreto, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio del Trabajo, el Departamento de Planeación Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en representación del Gobierno nacional, en el cual se discutirá un pliego único que contendrá asuntos de competencia nacional.

1. Ámbito sectorial, con efectos para todos los empleados públicos de cada sector de la administración pública nacional y territorial, teniendo en cuenta la organización administrativa del Estado.

1. Ámbito territorial, con efectos para todos los empleados públicos de departamento, municipios, distrito capital y distritos especiales según la competencia jurisdiccional.

1. Ámbito singular, con efectos para cada una de las entidades, en cuyo proceso de negociación participarán de manera exclusiva los sindicatos de primer grado. En este ámbito se discutirán únicamente asuntos de competencia del orden propio de la entidad según corresponda.

PARÁGRAFO 1. Cuando el pliego esté dirigido a discutir asuntos institucionales que correspondan específicamente a un órgano, organismo o entidad, la negociación se adelantará entre cada una de las administraciones y sus sindicatos de empleados públicos de primer grado.

PARÁGRAFO 2. Para efectos de la aplicación del presente Artículo, en los ámbitos territorial, sectorial y singular, las entidades solo instalarán la negociación



colectiva con aquellas organizaciones sindicales que cuenten con empleados públicos afiliados de acuerdo con el ámbito de negociación.”

ix) La relación entre los convenios colectivos, la ley y los contratos individuales de trabajo

99. A nivel constitucional se consagra el principio mínimo fundamental de la situación más favorable para el trabajador en caso de dudas en la aplicación de fuentes formales del derecho, siendo este un criterio que regula la relación entre convenios colectivos, ley y contratos individuales de trabajo, según el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

100. A su vez, el CST establece una primacía de la regulación legal por sobre estipulaciones contractuales siempre que las primeras sean más favorables para los trabajadores, así como una irrenunciabilidad de las disposiciones legales. En concreto, los Artículos 13 y 14 del CST señalan:

“Artículo 13. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

Artículo 14. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.”

x) Extensión de la aplicabilidad de los convenios colectivos y cláusulas *erga omnes*

101. Las convenciones colectivas solo son aplicables a los miembros del sindicato que lo celebraron, a quienes adhieren a ellas o quienes ingresan posteriormente al sindicato. Ahora bien, si el sindicato excede la tercera parte de los trabajadores de la empresa, la convención colectiva se extiende a todos los trabajadores de la empresa con independencia de su afiliación sindical. En concreto, los Artículos 470 y 471 del CST señalan:

“Artículo 470. Las convenciones colectivas entre {empleadores} y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

Artículo 471. 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

2. Lo dispuesto en este Artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.”

102. A su vez, puede existir una extensión gubernamental de convenciones que comprenden 2/3 partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, en conformidad con el Artículo 472 del CST.

xi) Duración de los convenios colectivos (posibilidad de ultraactividad o retroactividad)

103. Respecto a la duración de los instrumentos colectivos, el CST establece que la duración de los convenios colectivos es la establecida por las partes, sin embargo, se presume por términos sucesivos de 6 meses. Además, salvo disposición en contraria, se produce una prórroga automática si dentro de los 60 días anteriores a la expiración del término ninguna de las partes manifiesta su deseo de darla por terminada.³⁵

³⁵ Artículos 477 y 478 del CST.

104. El legislador también reconoce la ultraactividad de los contratos colectivos cuando se produce la separación del empleador del sindicato patronal o la disolución del sindicato contratante. En este sentido, los Artículos 473 y 474 del CST señalan lo siguiente:

“Artículo 473. Si firmada una convención colectiva el {empleador} se separa del sindicato patronal que la celebró, continúa, sin embargo, obligado al cumplimiento de esa convención.

Artículo 474. Si es disuelto el sindicato que hubiere celebrado una convención, ésta continúa rigiendo los derechos y obligaciones del {empleador} y los trabajadores.”

105. También, el Artículo 479 del CST reconoce la ultraactividad de una convención colectiva cuando se denuncia la misma y mientras no se firme una nueva convención.

xi) Temas de la negociación colectiva

106. En primer lugar, las convenciones colectivas regulan las condiciones generales del trabajo, debiendo tener como contenido mínimo su ámbito subjetivo de aplicación, el espacio temporal y físico en el que regirá, su duración, sus condiciones de prórroga y terminación, así como las responsabilidades por su incumplimiento.³⁶

107. En el ámbito público el Artículo 2.2.2.4.5 del Decreto Núm. 243 del 2024 establece como materias de negociación colectiva las condiciones del empleo y las relaciones entre las entidades públicas y las organizaciones sindicales para la determinación de las condiciones de empleo. Además, a nivel nacional se podrá negociar sobre aspectos salariales y prestacionales. A su vez, el Artículo 2.2.2.4.6 del Decreto excluye de las materias de negociación la estructura del Estado, su competencia de dirección, administración y fiscalización, el mérito en la carrera funcionarial, las atribuciones de las autoridades públicas, la potestad subordinante de la autoridad pública y materias de pensiones.

xiii) Aplicación, evaluación y renegociación de convenios colectivos (el role de la inspección del trabajo)

108. Por otro lado, toda convención colectiva es revisable frente a situaciones imprevisibles o graves alteraciones a la normalidad económica. A su vez, en caso de discrepancias respecto a encontrarse dentro de los supuestos de revisión prescritos por la ley, la justicia del trabajo deberá resolver estas controversias, según lo establece el Artículo 480 del CST.

109. Además, conforme lo disponen los Artículos 475 y 476 del CST, la organización sindical es titular de acciones que permiten el cumplimiento de la convención colectiva, así como los trabajadores en aquellos casos en que el incumplimiento ocasione un perjuicio individual. Esto condice con el hecho que, a nivel judicial, la principal institución pública que interviene en la negociación colectiva es la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y de seguridad social, la que tiene competencia en conflictos jurídicos que se originan en contratos de trabajo, en acciones sobre fuero sindical, así como en la suspensión, disolución y liquidación de sindicatos. En este sentido, el Artículo 2 numerales 1, 2 y 3 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social señala lo siguiente:

“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:

- 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.*
- 2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral.*
- 3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical.”*

³⁶ Artículo 468 del CST.

110. Además, a nivel administrativo el Ministerio del Trabajo cumple un rol de vigilancia y sanción de las normas del Código Sustantivo del Trabajo, dentro de las cuales también se encuentran normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, esto en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 485 del CST.

► 4. Métodos de prevención y resolución de conflictos relacionados con la negociación colectivas

xiv) Métodos de prevención de conflictos aplicables a la negociación colectiva

111. Todo conflicto colectivo podrá someterse a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes, esto en conformidad al Artículo 452 del CST. Además, el Artículo 7 de la Ley Núm. 2.220 de 2022 establece que se podrán conciliar todas las materias susceptibles de transacción, desistimiento o donde el titular tenga capacidad de disposición y, en asuntos de naturaleza laboral y de seguridad social, que no se afecten derechos ciertos e indiscutidos.

112. Por otro lado, en el Artículo 139 del Código de Procedimiento Laboral y de Seguridad Social se establece que las convenciones colectivas pueden establecer tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente.

113. En el ámbito público se establece que, para el seguimiento en la implementación y cumplimiento de un acuerdo colectivo, se debe crear una comisión bipartita integrada por representantes del gobierno y representantes sindicales que actúan bajo las reglas y el cronograma determinado por ellas mismas. Esta comisión bipartita se encarga de establecer plazos de cumplimiento de los acuerdos alcanzados y determinar las causas que originan los incumplimientos. En concreto el Artículo 2.2.2.4.18 del Decreto Núm. 243 del 2024 señala lo siguiente:

“Para el seguimiento en la implementación y cumplimiento de todo acuerdo colectivo se conformará un comité bipartito, reglado así:

1. Se conformará un comité bipartito de seguimiento por cada ámbito de negociación, por cada uno de los acuerdos suscritos.

2. El Comité estará integrado por una cuarta parte de los mismos empleados públicos representantes del Gobierno y una cuarta parte de los representantes sindicales que intervinieron como negociadores del acuerdo colectivo. En todo caso, solo podrán participar las organizaciones sindicales que hayan suscrito el respectivo acuerdo colectivo.

3. Los delegados sindicales podrán ser escogidos por consenso entre los mismos negociadores sindicales, dentro de su autonomía sindical; si no fuere posible, la designación se hará objetivamente proporcional al número de representados en la mesa de negociación.

4. El Comité se instalará dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo Nacional, designará tres (3) secretarios técnicos por cada una de las partes y adoptará un reglamento y un cronograma para el cumplimiento del acuerdo colectivo;

5. Al inicio de cada sesión de trabajo, el Comité suscribirá actas breves y precisas y evaluará el desarrollo del cronograma de cumplimiento.

6. En caso de incumplimiento, el Comité convocará personalmente a las entidades y servidores responsables para convenir plazos de cumplimiento, aclarando las causas que originaron la situación. En el marco de su autonomía, las organizaciones sindicales podrán adelantar otras actuaciones tendientes a garantizar el cumplimiento de los acuerdos.

7. Los representantes de los empleados públicos gozarán de las garantías de permiso sindical para atender las actividades de seguimiento."

xv) Métodos de resolución de conflictos aplicables a la negociación colectiva

114. En aquellos casos en que se concluye la etapa de arreglo directo y las partes no han logrado un acuerdo total se podrá declarar la huelga o someter la diferencia a la decisión de un tribunal de arbitramento, esto en conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del Artículo 444 del CST.

115. Además, el procedimiento de arbitramento será obligatorio en conflictos colectivos que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no puedan ser resueltos mediante arreglo directo, esto en conformidad al Artículo 452 del CST. Se debe resaltar que los servicios públicos son entendidas como actividades organizadas que tienden a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua y en donde se prohíbe el ejercicio de la huelga, esto en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 430 del CST.³⁷

116. En el ámbito público, si las negociaciones del pliego se extienden por un período que excede los 20 días hábiles o la prórroga de mutuo acuerdo por igual período de tiempo, las partes podrán acudir a un mediador en aquellos puntos que no convinieren. El mediador propondrá fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal, las que podrán no ser acogidas o ser acogidas total o parcialmente por las partes.³⁸

xvi) Resolución de conflictos relacionados con derecho a huelga

117. La huelga se debe hacer efectiva entre el segundo y el décimo día hábil contado desde su declaración. Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores podrán someter el diferendo a decisión arbitral o las partes pueden mantener las negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, esto en conformidad al Artículo 445 del CST.

118. Durante el desarrollo de la huelga los directores del movimiento pueden constituir un Comité de Huelga que permite servir de agente de información y de comunicación con los empleadores, esto en conformidad al Artículo 447 del CST.

119. Además, por decisión de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o, en su defecto, de los trabajadores de la asamblea general, durante la huelga se puede decidir someter las diferencias a un fallo arbitral, poniendo término así a la huelga. Además, si la huelga se prolonga por 60 días calendarios las partes deberán convenir un mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a la diferencia, en caso contrario, deberá intervenir una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. En concreto, el Artículo 448 numerales 3 y 4 del CST señala:

"3. Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.

4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán

³⁷ "La descripción de los modelos en relación con la negociación colectiva es meramente informativa. Es posible que estos modelos no reflejen las recomendaciones de los órganos de supervisión de la OIT sobre el posible cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.. En este sentido, véase: [Colombia: Observación \(CEACR\) - Adopción: 2023, Publicación: 112ª reunión CIT \(2024\), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\).](#)

³⁸ Artículo 2.2.2.4.14 del Decreto Núm. 243 del 2024.

convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancie, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el Artículo 9o de la Ley 278 de 1996.

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este Artículo. Dicho término será perentorio y correrá aún cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el Artículo 9 de la Ley 278 de 1996.”

► 5. Datos estadísticos relevantes

xvii) Densidad sindical

120. Según el ILOSTAT, la tasa de sindicalización en Colombia en 2019 era del 4,7 por ciento, con una tendencia a la baja desde 2013.³⁹ No se encontraron datos estadísticos oficiales actualizados.

xviii) Cobertura de convenios colectivos

121. Según el ILOSTAT, la tasa de cobertura de convenios colectivos en Colombia en 2016 era del 15,7 por ciento.⁴⁰ No se ha encontrado estadística oficial que dé cuenta de la cobertura de los convenios colectivos en Colombia en la actualidad.

³⁹ [ILOSTAT Data Explorer](#)

⁴⁰ [ILOSTAT Data Explorer](#)

Ecuador



► 1. Contexto general de la negociación colectiva

i) Marco normativo nacional de la negociación colectiva

122. La negociación colectiva en Ecuador se encuentra regulada, principalmente, en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo. A nivel constitucional, destacan las normas que garantizan el derecho de sindicación, el derecho a la contratación colectiva y el derecho de huelga. Respecto al derecho de sindicación, este se puede ejercer sin autorización previa y comprende la facultad de formar, afiliarse y desafiliarse de organizaciones sindicales o patronales. Respecto al derecho a contratación colectiva, la constitución permite limitarlo en los casos que establezca la ley. Finalmente, en el caso de huelga su ejercicio está reconocido para trabajadores y empleadores, así como sus organizaciones, con prohibición para ciertas actividades.⁴¹

123. Asimismo, Ecuador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Esto es relevante porque la Constitución de la República de Ecuador establece que estos convenios prevalecen por sobre el marco jurídico interno en aquellos derechos que sean más favorables, además, los tratados internacionales tienen una jerarquía suprallegal.⁴²

124. A nivel legal, la negociación colectiva está regulada principalmente en el Código del Trabajo, específicamente en el Título II: del contrato colectivo de trabajo y en el Título V: de las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos.

ii) Roles de las instituciones públicas

125. De acuerdo con el Artículo 538 del Código del Trabajo, las autoridades y organismos que se encargan del cumplimiento de las normas laborales corresponden, principalmente, al Ministerio de Trabajo y Empleo, a las Direcciones Regionales del Trabajo, a las Direcciones y subdirecciones de Mediación Laboral, a los juzgados del Trabajo, tribunales de segunda instancia y de casación y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

126. A nivel administrativo, los Inspectores del Trabajo son competentes para recibir el proyecto de contrato colectivo y disponer la notificación al empleador, esto en conformidad al Artículo 223 del Código del Trabajo. Asimismo, el Artículo 6 del Acuerdo Ministerial Núm. MDT-2024-080⁴³ dispone que deben supervisar el desarrollo del proceso de negociación, remitiendo las actuaciones a la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo en caso de falta de acuerdo dentro del plazo de 30 días para llevar adelante la negociación. Finalmente, la celebración del contrato colectivo se realiza ante el Director Regional del Trabajo o el Inspector del Trabajo, quien además conserva uno de los ejemplares del instrumento colectivo suscrito.⁴⁴

127. A su vez, conforme lo dispone el Artículo 225 del Código del Trabajo, transcurrido el plazo de 30 días para la negociación de un contrato colectivo, el asunto deberá ser sometido a conocimiento y resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. El referido tribunal estará presidido por el inspector del trabajo, conforme lo dispone el Artículo 474 del Código del Trabajo. Por otro lado, las Direcciones

⁴¹ Artículo 326 numerales 7, 13 y 14 de la Constitución de la República de Ecuador.

⁴² Artículos 424 y 425 de la Constitución de la República de Ecuador.

⁴³ El Artículo 6 del Acuerdo Ministerial Núm. MDT-2024-080 señala:

"De la Negociación. Transcurrido el plazo de (15) quince días y según lo previsto en el Artículo anterior, las partes, procederán a la negociación del Contrato Colectivo o su revisión, en el plazo de treinta días, mismo que podrá ampliarse por mutuo acuerdo de las partes notificando al Inspector del Trabajo que avocó conocimiento en un plazo máximo de treinta (30) días. Una vez finalizado el plazo el Inspector del Trabajo remitirá a la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo quien convocará a las partes para iniciar la negociación."

⁴⁴ Artículo 236 del Código del Trabajo.



Regionales del Trabajo son competentes para intervenir directamente en los procesos de revisión de contratos colectivos cuando las partes no alcanzan acuerdo.⁴⁵

128. También existe intervención de varios órganos administrativos cuando se produce la obligatoriedad de los contratos colectivos. En primer lugar, la obligatoriedad es determinada por Decreto Ejecutivo, conforme lo dispone el Artículo 252 del Código del Trabajo.⁴⁶ Para esto se debe presentar una solicitud al Ministerio de Trabajo y Empleo, quienes se valdrán de la Dirección Regional del Trabajo para determinar si ha sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, para posteriormente ordenar la publicación.⁴⁷

129. Cabe destacar que el Inspector del Trabajo también deberá recibir las oposiciones motivadas que se realicen a la declaratoria de obligatoriedad de un contrato colectivo, esto en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 254 del Código del Trabajo⁴⁸. Esta oposición será conocida por la Dirección Regional del Trabajo, quien emitirá su dictamen al Ministerio del Trabajo y Empleo, conforme lo dispone el Artículo 256 del Código del Trabajo.⁴⁹

130. La autoridad de trabajo también cumple un rol en los casos de huelga. En concreto, la Inspección del Trabajo debe levantar un acta inventaria elaborada en conjunto con las partes y luego un acta de entrega cuando se termine la huelga. A mayor abundamiento, el Artículo 499 del Código del Trabajo señala:

“Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompehuelgas.

Declarada la huelga, el inspector del trabajo procederá a levantar un acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes.”

131. Asimismo, cuando las partes no alcanzan acuerdos sobre los servicios mínimos será el Ministerio del Trabajo y Empleo quien determine los mismos, esto en conformidad al Artículo 515 del Código del Trabajo.⁵⁰

⁴⁵ Artículo 248 del Código del Trabajo.

⁴⁶ El Artículo 252 del Código del Trabajo señala: “Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviere por Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con los Artículos que siguen.”

⁴⁷ Artículo 253 del Código del Trabajo.

⁴⁸ El Artículo 254 del Código del Trabajo señala: “Dentro de los quince días siguientes a la publicación de la solicitud, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores pertenecientes a la misma industria en la provincia de que se trate, podrán presentar oposición motivada contra la aplicación obligatoria del contrato ante el inspector del trabajo, quien la remitirá a la Dirección Regional del Trabajo para los fines del Artículo 256 de este Código.”

⁴⁹ El Artículo 256 del Código del Trabajo señala: “Si dentro del plazo antedicho se presenta oposición por parte de los empleadores o trabajadores de la industria o provincia de que se trate, será conocida por la Dirección Regional del Trabajo, con audiencia de opositores y representantes de los signatarios del contrato colectivo. La autoridad que conozca del caso emitirá su dictamen ante el Ministro del Trabajo y Empleo, el cual resolverá atentas las circunstancias. Si la oposición resultare desprovista de fundamento, el Presidente de la República expedirá el correspondiente decreto declarando obligatorio el contrato colectivo.”

⁵⁰ El Artículo 515 del Código del Trabajo señala: “Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida por el empleador la notificación a que alude el Artículo anterior, las partes deberán convenir las modalidades de la prestación de servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure la huelga con la permanencia en el trabajo de un número de trabajadores no inferior al veinte por ciento del plantel, a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y precautelar las instalaciones, activos y bienes de la empresa, que demanden mantenimiento y atención. En el sector agrícola, únicamente durante los procesos de cosecha o recolección de frutos, y en los sectores comercial o industrial, en este último caso solo en lo relativo a los productos perecibles que mantuvieren los empleadores a la fecha de la declaratoria de huelga; éstos serán cosechados, recolectados o retirados, según el caso, para su comercialización o exportación.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores se negaren a realizar las labores necesarias para el cumplimiento de lo indicado, el empleador podrá contratar personal sustituto, únicamente para estos fines.

A falta de acuerdo, la modalidad de la prestación de los servicios mínimos será establecida por el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de las direcciones regionales del trabajo, respectivas, la que para el efecto podrá realizar en cada caso, las consultas que estime necesarias a organismos especializados.”

132. A nivel judicial, los juzgados laborales también tienen competencia en resolución de conflictos colectivos, conforme una lectura en conjunto de los Artículos 242 y 565 del Código del Trabajo.

iii) Procedimientos y mecanismos para facilitar la negociación colectiva (incluido el procedimiento para registro de convenios colectivos)

133. De acuerdo con el Artículo 220 del Código del Trabajo el contrato colectivo de trabajo puede ser celebrado entre uno o varios empleadores, o asociaciones de empleadores, y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas. Su finalidad es establecer las bases conforme a las cuales se suscribirán los contratos individuales de trabajo entre los empleadores y los trabajadores representados por dichas organizaciones. El proceso de negociación colectiva se inicia cuando una asociación de trabajadores presenta un proyecto de contrato colectivo a la Inspección del Trabajo, quien notifica al empleador en un plazo de 48 horas.⁵¹

134. La negociación deberá iniciarse en el plazo de 15 días a partir de la notificación del empleador, y deberá concluirse en un plazo máximo de 30 días, salvo que las partes acuerden una prórroga.⁵² La suscripción de un contrato colectivo deberá hacerse por escrito en triplicado ante el Director Regional del Trabajo o un inspector, esto en conformidad al Artículo 236 del Código del Trabajo.

135. Si transcurrido el plazo de 30 días las partes no pudiesen llegar a un acuerdo, deberán someter el asunto a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, esto en conformidad al Artículo 225 del Código del Trabajo. Si no existe acuerdo entre las partes respecto a la reclamación formulada, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje convocará a las partes y a sus respectivos vocales a una audiencia de conciliación, la cual deberá llevarse a cabo en el término de 48 horas.⁵³ Si la conciliación no se produjera, el Tribunal concederá un término de seis días para indagaciones, pudiendo las partes presentar sus propuestas sobre puntos en desacuerdo y una vez vencido ese término el tribunal resolverá el asunto materia de controversia en un plazo de tres días.⁵⁴

136. Conforme lo dispone el numeral 1 del Artículo 497 del Código del Trabajo, la declaratoria de huelga también es entendida como una etapa dentro del procedimiento de negociación colectiva, ya que esta puede ser ejercida por los trabajadores frente a la negativa del empleador al pliego de peticiones.⁵⁵

► 2. Cobertura de la negociación colectiva y partes negociadoras

iv) Trabajadores cubiertos por el marco de la negociación colectiva y categorías excluidas

137. A nivel constitucional, destaca el carácter amplio de las normas que garantizan el derecho de sindicación y el derecho a la contratación colectiva. En particular, el Artículo 326 numerales 7 y 13 de la Constitución de la República de Ecuador establece:

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a

⁵¹ Artículo 223 del Código del Trabajo.

⁵² Artículo 224 inciso primero del Código del Trabajo.

⁵³ El Artículo 230 del Código del Trabajo señala:

“Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Para la audiencia de conciliación se observará lo previsto en los Artículos 476, 477 y 478 de este Código.”

⁵⁴ Artículo 231 del Código del Trabajo.

⁵⁵ El Artículo 497 numeral 1 del Código del Trabajo señala:

“Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;”

las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

138. La conceptualización del contrato colectivo el Artículo 220 del Código del Trabajo establece que su objeto es establecer las condiciones o bases sobre las cuales se deberán celebrar los contratos individuales de los empleadores y los trabajadores representados por la asociación y que estén determinados en el pacto, cubriendo además a los trabajadores de una entidad o empresa que no se encuentren sindicalizados. Además, el contrato colectivo deberá incluirse el número de trabajadores miembros de la asociación contratante y de los trabajadores que prestan sus servicios al empleador al momento de celebrarse el convenio.⁵⁶

139. De esta forma, podemos sostener que los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva serán todos aquellos que formen parte de la asociación, así como quienes formen parte de la entidad o empresa y no se encuentren sindicalizados.

140. Además, en aquellos casos en que el contrato colectivo ha sido celebrado por las $\frac{2}{3}$ partes de empleadores y trabajadores organizados dentro de una misma rama de industria y en una provincia determinada, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de dicha industria y territorio cuando así se resolviera por Decreto Ejecutivo, siendo este un supuesto de extensión de la cobertura de un instrumento colectivo.⁵⁷

141. Respecto a la categoría de trabajadores excluidos, el Código del Trabajo, en su Artículo 247, excluye a los representantes o funcionarios que desempeñen cargos directivos o de administración en entidades con fines sociales o públicos o que reciban financiamiento estatal o municipal.

142. La Ley Orgánica de Empresas Públicas excluye de la posibilidad de negociar colectivamente a los servidores públicos de libre designación y remoción y a quienes ocupen cargos ejecutivos, de dirección, representación, gerencia, asesoría, de confianza, apoderados generales, consultores y a los servidores públicos de carrera.⁵⁸ En la misma línea, no podrán negociar colectivamente los representantes, mandatarios ni funcionarios de nivel jerárquico superior de las Instituciones y Entidades del Estado y Gobiernos Autónomos Descentralizados y, en general, ningún servidor del Estado que quede regulado por la Ley Orgánica de Servidores Públicos, conforme a lo dispuesto en el Artículo 11 del Acuerdo Ministerial Núm. DT-2024-080.

v) Las partes de la negociación colectiva

143. Al definir el contrato colectivo, el Artículo 220 inciso primero Código del Trabajo indica que las partes de una negociación colectiva son uno o más empleadores o asociaciones de empleadores y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas. El legislador realiza una distinción entre el sector público y el sector privado para efectos de determinar las partes de la negociación colectiva. Respecto al sector privado los contratos colectivos deben celebrarse con el comité de empresa y, en casos en que este no exista, con la asociación que tenga un mayor número de afiliados siempre que cuente con más del 50 por ciento de los trabajadores de la empresa. Por otro lado, en el caso del sector público el contrato colectivo se deberá celebrar con un comité central único que represente al menos al 50 por ciento de dichos trabajadores, en conformidad con Artículo 221 del Código del Trabajo.⁵⁹

⁵⁶ Artículo 240 del Código del Trabajo.

⁵⁷ Artículo 252 del Código del Trabajo.

⁵⁸ Artículo 26 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, de 16 de octubre de 2009.

⁵⁹ Artículo 221 del Código del Trabajo señala:

“En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.”

144. Conforme lo dispuesto en el Artículo 459 del Código del Trabajo, el Comité de Empresas se permite en aquellos establecimientos que cuenten con 30 o más trabajadores.

vi) Criterios de representatividad y procedimientos de reconocimiento de las partes negociadoras (incluido en caso de negociación con los representantes de los trabajadores en ausencia de sindicato)

145. Conforme lo dispone el Artículo 221 del Código del Trabajo, respecto al sector privado, los contratos colectivos deben celebrarse con el comité de empresa y, en casos en que este no exista, con la asociación que tenga un mayor número de afiliados siempre que cuente con más del 50 por ciento de los trabajadores de la empresa. Los comités de empresas existirán en aquellos establecimientos que cuenten con 30 o más trabajadores, en razón de lo dispuesto en el Artículo 459 del Código del Trabajo. Por otro lado, en el caso del sector público, el contrato colectivo se deberá celebrar con un comité central único que represente al menos al 50 por ciento de dichos trabajadores.

146. En el caso de los contratos colectivos obligatorios se requiere que este haya sido celebrado por las 2/3 partes de empleadores y trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia.⁶⁰

147. Respecto al reconocimiento de las partes negociadoras, la capacidad de los representantes de trabajadores se justificará mediante los estatutos y por nombramiento legal, en cambio los empleadores verán justificada su representación mediante las normas propias del derecho común, esto en conformidad al Artículo 222 del Código del Trabajo.

vii) Requisitos específicos relativos a la conducta de las partes negociadoras

148. En primer lugar, respecto a las obligaciones del empleador destaca el respeto de las asociaciones de trabajadores, el respeto por las funciones que se ejercen debido a estos cargos y la obligación de facilitar la propaganda interna en pro de la asociación, esto en conformidad al Artículo 42 numerales 10, 11 y 28 del Código del Trabajo. También, el Artículo 44 letras f y j del Código del Trabajo prohíbe al empleador incidir en la afiliación sindical o en el ejercicio de los derechos de los trabajadores dentro de la empresa. Asimismo, el legislador prohíbe el despido de trabajadores estables o permanentes desde la presentación del proyecto de un contrato colectivo y mientras duren las negociaciones colectivas. La sanción frente al incumplimiento de esta obligación consistirá en una indemnización de 12 meses de salario, que se sumarán al resto de indemnizaciones que procedieran.⁶¹

149. Esta prohibición de despido también está contemplada para aquellos trabajadores que ejercieron el derecho a huelga, quienes no podrán ser despedidos por el rango de un año⁶², salvo en el caso de las causales contempladas en el Artículo 172 del Código del Trabajo.⁶³ Respecto al ejercicio del derecho a huelga, el legislador prohíbe la reanudación del trabajo mediante trabajadores sustitutos, esto en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 501 del mismo Código.

⁶⁰ Artículo 252 del Código del Trabajo.

⁶¹ Artículo 233 del Código del Trabajo.

⁶² Artículo 503 del Código del Trabajo.

⁶³ El Artículo 172 del Código del Trabajo señala:

“El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;*
- 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;*
- 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;*
- 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;*
- 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;*
- 6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,*
- 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.*
- 8. Por el cometimiento de violencia y acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.*

Previo a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.”

150. También en el contexto de huelga, pero en relación con requisitos de conducta para los trabajadores, el Artículo 513 del Código del Trabajo establece que las huelgas se considerarán ilícitas cuando se ejecuten actos de violencia contra personas o propiedades, caso en el cual los trabajadores podrán ser despedidos. Por regla general, tampoco los trabajadores podrán declarar el ejercicio del derecho a huelga durante la fase de negociación obligatoria.⁶⁴

151. Finalmente, el Artículo 326 numeral 15 de la Constitución de la República prohíbe la huelga de los servicios de salud, saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidro-carbonífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones y, por otro lado, el Artículo 514 del Código del Trabajo establece que la declaración de huelga de ciertas instituciones y empresas que presten servicios de interés social o público no podrán suspender sus labores sino hasta 20 días después de la notificación al empleador de la declaración de huelga y deberán mantener la prestación de servicios mínimos.

► 3. Alcance y resultados de la negociación colectiva

viii) Nivel de la negociación colectiva y jerarquía de los convenios colectivos (incluida información sobre reglas de descuelgue)

152. En el Código del Trabajo no existe una regulación sistemática sobre la negociación colectiva multinivel, pero sí existen manifestaciones de este instituto jurídico en algunos pasajes del referido cuerpo normativo. En primer lugar, establece la libertad de asociación de los trabajadores en sindicatos, los que a su vez tienen derecho a constituirse en federaciones, confederaciones o cualquiera otra agrupación sindical.⁶⁵ Esto es relevante, en atención a que la conceptualización del contrato colectivo realizada por la legislación alude a la posibilidad de que dicho instrumento puede ser celebrado por varias asociaciones de trabajadores. En concreto, el Artículo 220 del Código del Trabajo señala:

“Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.”

153. La posibilidad de un contrato colectivo pueda ser celebrado en varios niveles también se deduce del Artículo 238 del Código del Trabajo, normativa que establece que el instrumento colectivo debe indicar las empresas, establecimientos o dependencias que comprende.

154. Además, en aquellos casos en que el contrato colectivo ha sido celebrado por las dos terceras partes de empleadores y trabajadores organizados dentro de una misma rama de industria y en una provincia determinada, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de dicha industria y territorio cuando así se resolviera por Decreto Ejecutivo, siendo esta otra manifestación de la regulación multinivel de la negociación colectiva.⁶⁶

155. El Código del Trabajo únicamente se refiere a la jerarquía entre instrumentos colectivos al regular el contrato colectivo forzoso, indicando que este prevalece sobre otro contrato colectivo, salvo cuando estos establecen estipulaciones que resultan más favorables.⁶⁷ Aunque no haya disposición

⁶⁴ Artículo 471 del Código del Trabajo.

⁶⁵ Artículo 440 del Código del Trabajo.

⁶⁶ Artículo 252 del Código del Trabajo.

⁶⁷ Artículo 257 del Código del Trabajo.

específica sobre normas de descuelgue, el Artículo 241 del Código del Trabajo permite la suspensión temporal de los contratos colectivos por motivos no previstos ni imputables al empleador.

156. A su vez, en aquellos casos en que se revisa un contrato colectivo, conforme lo dispuesto en el Artículo 248 del Código del Trabajo, un empleador puede no aceptar la reforma del referido instrumento, caso en el cual se separará del mismo obligándose a celebrar un contrato colectivo con sus trabajadores. Asimismo, el Artículo 249 del Código del Trabajo señala:

“Una vez revisado el contrato, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma, podrá separarse, quedando obligado a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores.”

ix) La relación entre los convenios colectivos, la ley y los contratos individuales de trabajo

157. En primer lugar, el Código del Trabajo establece una preeminencia del contrato colectivo por sobre los contratos individuales, siendo estos jerárquicamente superiores, en conformidad con su Artículo 244

158. Ahora bien, el Código del Trabajo establece expresamente la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, indicando que existirá nulidad de las estipulaciones en contrario. En ese sentido, prima la legislación por sobre los contratos individuales y colectivos en todas aquellas materias que importen una renuncia a derechos laborales, en conformidad con el Artículo 4 del Código del Trabajo.

159. Finalmente, respecto a los contratos obligatorios para una rama y provincia determinada estos prevalecen sobre los contratos individuales y colectivos de empresa, salvo que las estipulaciones de estos últimos sean más favorables al trabajador, de acuerdo con el Artículo 257 del Código del Trabajo.

x) Extensión de la aplicabilidad de los convenios colectivos y cláusulas *erga omnes*

160. Las estipulaciones de un contrato colectivo se extienden a todos los trabajadores de la empresa, con independencia de su afiliación sindical, según lo establecido en el tenor literal del Artículo 220 del Código del Trabajo.

161. Respecto a la cobertura del instrumento colectivo, el Código del Trabajo señala que el propio contrato colectivo indicará las empresas, establecimientos o dependencias comprendidas en la aplicación del referido convenio y los trabajadores que prestan servicio al empleador al momento de celebrarse el contrato.⁶⁸ Por último, si un contrato colectivo es celebrado por las dos terceras partes de empleadores y trabajadores organizados dentro de una misma rama de industria y en una provincia determinada será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de dicha industria y territorio cuando así se resolviera por Decreto Ejecutivo. El Artículo 252 dispone lo siguiente:

“Obligatoriedad del contrato colectivo. Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviera por Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con los Artículos que siguen.”

xi) Duración de los convenios colectivos (posibilidad de ultraactividad o retroactividad)

162. El Código del Trabajo establece que los contratos colectivos pueden ser de tiempo fijo, indefinido o mientras dure una empresa u obra determinada.⁶⁹ Asimismo, todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente en el plazo convenido en el propio instrumento, pero si nada se establece, cualquiera de las partes puede proponer su revisión cada dos años. Si la solicitud de revisión proviene de la asociación de trabajadores, se procederá a revisar el contrato en la medida que ella represente más del 50 por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato. Si se solicitara por el empleador, se accederá a ello cuando este o estos empleadores tengan a su servicio a más del 50 por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.⁷⁰

⁶⁸ Artículos 238 y 240 del Código del Trabajo.

⁶⁹ Artículo 239 del Código del Trabajo.

⁷⁰ Artículo 248 del Código del Trabajo.

163. Respecto a los contratos colectivos declarados obligatorios para una rama y provincia determinada, el Código del Trabajo dispone que el Presidente de la República determinará el plazo de vigencia del contrato obligatorio, no pudiendo exceder de dos años. Se entenderá prorrogado por igual plazo si tres meses antes de su expiración la mayoría de empleadores o trabajadores no exprese su voluntad de terminar el contrato, de acuerdo con Artículo 259.

164. No existe regulación expresa sobre la retroactividad de instrumentos colectivos, sin embargo, el Artículo 224 del Código del Trabajo contempla la ultraactividad al incorporar los contratos colectivos en los contratos individuales de cada trabajador:

“Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.”

xii) Temas de la negociación colectiva

165. Al regular el contenido del contrato colectivo se dan cuenta los temas a los que se referirá un contrato colectivo, a saber, las horas de trabajo, el monto de las remuneraciones, la intensidad y calidad del trabajo, descansos y vacaciones, subsidio familiar y otras condiciones que acuerden las partes, de acuerdo con Artículo 237 del Código del Trabajo.

166. Por otro lado, el legislador excluye ciertas materias en las negociaciones colectivas del ámbito público, prohibiendo privilegios y beneficios desmedidos y considerados exagerados que atentan contra el interés general, los que se ejemplifican en i) el pago de indemnizaciones por despido intempestivo cuya cuantía sobrepase el límite establecido en la Constitución; ii) estipulación de pago de vacaciones y de una decimotercera y decimocuarta remuneración en cuantías superiores al legal; iii) días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley; iv) días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo; v) cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes; vi) los montos correspondientes a indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos serán calculados de acuerdo al Mandato Constituyente Núm. 2.⁷¹

xiii) Aplicación, evaluación y renegociación de convenios colectivos (el role de la inspección del trabajo)

167. Como ya mencionado y conforme a lo dispuesto en el Artículo 248 del Código del Trabajo, todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente. Si es a plazo fijo se revisará al finalizar el plazo convenido. En el caso contrario, se podrá revisar cada dos años a petición de cualquiera de las partes. Si la solicitud de revisión proviene de la asociación de trabajadores, se procederá a revisar el contrato en la medida que ella represente más del 50 por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato. Si se solicitara por el empleador, se accederá a ello cuando este o estos empleadores tengan a su servicio a más del 50 por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.

168. Por otro lado, en caso de incumplimiento del contrato colectivo por una de las partes, se estará a lo expresamente convenido en el referido instrumento y, si nada dice el contrato, la parte reclamante podrá optar por dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización de perjuicios, de acuerdo con el Artículo 251 del Código del Trabajo.

169. Respecto a los contratos colectivos obligatorios, el Artículo 258 del Código del Trabajo indica que el Presidente de la República determinará el plazo de vigencia del contrato obligatorio y este se entenderá prorrogado por igual plazo si, tres meses antes de su expiración, la mayoría de los empleadores o trabajadores no exprese su voluntad de terminar el contrato. En ese contexto, el Artículo 259 determina que, dentro de ese plazo de tres meses se permite la revisión del contrato colectivo obligatorio a solicitud de las dos terceras partes de los trabajadores y empleadores, revisión que también podrá realizarse en cualquier tiempo siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen.

⁷¹ Artículo 224 del Código del Trabajo.

170. Cabe destacar que en aquellos casos en que no se llegue a acuerdo en la revisión o renegociación de un contrato colectivo obligatorio, se pondrá fin a su vigencia y empleadores y trabajadores quedarán en libertad para concertar, en cada empresa, las nuevas condiciones de trabajo.⁷²

► 4. Métodos de prevención y resolución de conflictos relacionados con la negociación colectivas

xiv) Métodos de prevención de conflictos aplicables a la negociación colectiva.

171. El Artículo 42 del Código del Trabajo establece una obligación para el empleador en orden a acordar los procedimientos de queja y la constitución de comité obrero patronal. En concreto, el numeral 26 del referido Artículo señala:

“Son obligaciones del empleador:

Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal, excepto en los casos de violencia y acoso laboral, donde se deberá proceder con el trámite legal correspondiente, y ante la autoridad laboral competente.

Las conductas que se denuncien como violencia y acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas procurando evitar cualquier proceso de revictimización, que atente el derecho a la presunción de inocencia, al derecho al buen nombre y reputación de las personas, entre otros.

La autoridad competente apreciara las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.”

172. Esto condice con el Artículo 326 de la Constitución de la República de Ecuador que fomenta el diálogo social como forma de solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

173. Frente a cualquier conflicto colectivo que se suscite entre el empleador y los trabajadores, estos últimos tendrán derecho a presentar un documento con peticiones concretas ante el inspector del trabajo respectivo, quién notificará al empleador dentro de un plazo de 24 horas, para que este conteste en un plazo de tres días.⁷³ Si el empleador no contesta o su respuesta no fuera totalmente favorable a las peticiones de los trabajadores, se abrirá paso a una etapa de mediación obligatoria ante la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral que se extenderá por un término de 15 días, ampliable a petición conjunta de las partes, todo esto conforme el Artículo 470 del Código del Trabajo. La disposición recién citada también establece que en caso de que no se alcance acuerdo entre las partes se remitirá un informe al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones, quien deberá someter el conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, acorde a lo dispuesto en el Artículo 472 del Código del Trabajo.

xv) Métodos de resolución de conflictos aplicables a la negociación colectiva

174. La Constitución de la República de Ecuador señala que los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos, en todas sus instancias, a tribunales de conciliación y arbitraje. En concreto, el Artículo 326 numeral 12 de la Constitución de la República de Ecuador prescribe:

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.”

⁷² Artículo 260 del Código del Trabajo.

⁷³ Artículo 468 del Código del Trabajo.

175. Esto se materializa en que, si transcurrido el plazo de 30 días para que las partes negocien no existe un acuerdo sobre la totalidad del contrato, necesariamente el asunto será sometido al conocimiento y resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, esto en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 225 del Código del Trabajo. Si no existe acuerdo entre las partes el presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje convocará a las partes y a sus respectivos vocales a una audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo en el término de 48 horas, esto en conformidad al Artículo 230 del Código del Trabajo. Finalmente, conforme lo dispone el Artículo 231 del Código del Trabajo, si la conciliación no se produjera el Tribunal concederá un término de seis días para indagaciones, pudiendo las partes presentar sus propuestas sobre puntos en desacuerdo y vencido el término, el Tribunal resolverá el asunto materia de controversia en un plazo de seis días.

xvi) Resolución de conflictos relacionados con derecho a huelga

176. Conforme lo dispone el Artículo 471 del Código del Trabajo, existe una imposibilidad de desarrollar la huelga mientras no se haya agotado el procedimiento de mediación obligatoria regulada en el Artículo 470 del Código del Trabajo y que fue descrito en el acápite “Métodos de prevención de conflictos aplicables a la negociación colectiva.”

► 5. Datos estadísticos relevantes

xvii) Densidad sindical

177. De acuerdo con datos del Ministerio del Trabajo, hasta el año 2022 existían 5.783 organizaciones sindicales que agrupaban a 312.748 personas trabajadoras. No se ha encontrado información oficial nacional sobre la densidad sindical, sin embargo, recientes estudios, considerando la población económicamente activa de ese año, indican una tasa de sindicalización en Ecuador alrededor del 3,65 por ciento.⁷⁴

178. Asimismo, conforme al Boletín Anual Estadístico Laboral 2022 emitido por el Ministerio del Trabajo, a diciembre de 2022 se registraron 5.835 organizaciones sindicales.⁷⁵

xviii) Cobertura de convenios colectivos

179. Aun cuando no hay información oficial sobre la cobertura de los convenios colectivos, el Ministerio del Trabajo informó que durante el año 2023 se suscribieron e inscribieron un total de 99 contratos colectivos de trabajo en Ecuador. De estos, 28 contratos corresponden al sector privado y 71 contratos corresponden al sector público.⁷⁶

⁷⁴ CAN/D/Ecuador-C.87, Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los gobiernos en la lista preliminar de casos individuales, Conferencia Internaiconal del Trabajo, 110a reunión, Ginebra, 2022.

⁷⁵ Boletín 2022 del Ministerio del Trabajo, página 37, véase: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Boletin-Anual-2022-1_compressed.pdf.

⁷⁶ *Presentación de Resultados Planta Central del Ministerio del Trabajo*, 7 de marzo de 2024, p. 6. Véase: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/03/PPT-PLANTA-CENTRAL-7-03-2024.pdf>.



► 1. Contexto general de la negociación colectiva

i) Marco normativo nacional de la negociación colectiva

180. La negociación colectiva en Perú se regula a nivel constitucional y mediante disposiciones de rango legal. A nivel constitucional, existe un reconocimiento a las diversas manifestaciones de la libertad sindical en el Artículo 28 de la Constitución Política del Perú. En concreto se reconocen los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, garantizando la libertad sindical, fomentando la negociación colectiva y promoviendo la solución pacífica de los conflictos y regulando el derecho a huelga.

181. Cabe destacar que la Constitución también indica que los tratados celebrados por el Estado forman parte del derecho nacional, esto en conformidad a lo dispuesto en su Artículo 55.⁷⁷ Esto es relevante si se considera que Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

182. Las normas de rango legal más relevantes son la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (LRCT) y su reglamento (Decreto Supremo Núm. 011-92-TR), la Ley Núm. 27.556, el Decreto Legislativo Núm. 1.187. Además, en el sector público adquieren especial relevancia la Ley Núm. 30.057 y la Ley Núm. 31.188.

ii) Rol de las instituciones públicas

183. A nivel administrativo, las principales instituciones públicas que intervienen en la negociación colectiva son las Inspecciones del Trabajo y el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Respecto a las Inspecciones del Trabajo, el Artículo 3 de la Ley General de Inspección del Trabajo señala que dentro de sus finalidades se encuentra la vigilancia y exigencia de las normas legales, entre las que se consideran las relaciones sindicales. En concreto, el artículo 3 numeral 1 de la Ley Núm. 28.806 señala:

“Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

a. Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.

a.1) Derechos fundamentales en el trabajo.

a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

a.3) Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.”

184. Estas finalidades de la autoridad del trabajo se proyectan en varios momentos vinculados a la libertad sindical y la negociación colectiva. En primer lugar, la autoridad del trabajo participa en

⁷⁷ El Artículo 55 de la Constitución Política de Perú señala lo siguiente: “Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.”

actividades de registro y recepción de información, por ejemplo, la recepción de los estatutos de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 10 letra d. de la LRCT, o la inscripción de la organización sindical y su junta directiva, en conformidad al Artículo 17 del mismo cuerpo normativo. También la autoridad del trabajo participa en el registro y archivo de las convenciones colectivas, esto en conformidad a la letra f. del Artículo 43 de la LRCT.

185. Respecto a la negociación colectiva, esta se inicia con un pliego que contiene el proyecto de convención colectiva, conforme lo dispuesto en el Artículo 51 de la LRCT. En el caso de las convenciones por rama de actividad o gremio, el referido pliego siempre se entregará por intermedio de la autoridad de trabajo y cuando la convención es de empresa el pliego se presenta directamente a la empresa, pero se debe remitir una copia a la referida autoridad. En concreto, el Artículo 53 de la LRCT señala:

“El pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo.

En caso de que aquella se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad de Trabajo, teniéndose como fecha de presentación la de ingreso por mesa de partes.

En las convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo.”

186. La autoridad de trabajo también participa cuando existe desacuerdo entre las partes negociadoras respecto a la información que debe proporcionarse a los representantes de los trabajadores, resolviendo esta controversia precisando la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de la negociación, esto en conformidad al Artículo 55 de la LRCT. Cabe destacar que el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo podrá participar, a petición de parte, en la valorización de las peticiones de los trabajadores y en el examen de la situación financiera de la empresa, esto en conformidad al Artículo 56 de la LRCT.

187. Además, la autoridad del trabajo también participa en un procedimiento de conciliación dentro de la negociación colectiva, ya sea a petición de parte o en aquellos casos en que la Autoridad del Trabajo lo estima necesario en atención a las características del caso. En concreto, el Artículo 58 y 59 de la LRCT señala:

“Artículo 58. Las partes informarán a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación.

Si ninguna de las partes lo solicitara, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso.

Artículo 59. La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pudiendo las partes, sin embargo, si así lo acuerdan, encomendársela a personas privadas, caso en el cual deberán remitir a la Autoridad de Trabajo copia de las actas que se levanten.

En uno y otro caso, el procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

Se realizarán tantas reuniones de conciliación como sean necesarias.”

188. La autoridad del trabajo también puede designar un mediador cuando se ha declarado la huelga, conforme lo dispone el Artículo 62 de la LRCT. Además, en aquellos casos en que la huelga se extiende excesivamente en el tiempo, compromete gravemente a una empresa o sector productivo, deriva en actos de violencia o asume características graves, la autoridad de trabajo deberá promover arreglos directos u otras formas de solución del conflicto, las que de fracasar serán resueltas de forma definitiva por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.⁷⁸

189. También en el ámbito de la huelga, la autoridad del trabajo debe pronunciarse sobre si cumple con los requisitos para ser declarada, esto en conformidad al Artículo 74 de la LRCT. Además, la autoridad del trabajo participa en la resolución y registro de las características de aquellos trabajadores que, conforme comunicación de la empresa, deberán mantener los servicios por afectar servicios públicos esenciales o garantizar el cumplimiento de actividades indispensables. En concreto, el Artículo 82 de la LRCT señala:

“Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.”

190. Finalmente, la autoridad del trabajo también puede participar como árbitro, en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 64 de la LRCT.

191. A nivel judicial, existe una justicia laboral que interviene en conflictos jurídicos vinculados al trabajo y que pueden ostentar el carácter de colectivos o plurales. En concreto, el Artículo II de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Núm. 29.497 señala:

“Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.”

iii) Procedimientos y mecanismos para facilitar la negociación colectiva (incluido el procedimiento para registro de convenios colectivos)

192. La negociación colectiva en el ámbito privado comienza con la presentación, por parte de los trabajadores, de un pliego que contiene un proyecto de contrato colectivo, esto en conformidad al Artículo 51 de la LRCT. El plazo de presentación del pliego no puede ser antes de 60 ni después de 30 días calendario de la fecha de caducidad del contrato colectivo vigente, esto según lo dispuesto en el Artículo 52 de la LRCT.

⁷⁸ Artículo 68 de la LRCT.



193. Dentro de los 10 días calendario de prestado el pliego debe iniciar la negociación en los plazos y formas que establezcan las partes, debiendo levantarse un acta donde se van consignando los acuerdos adoptados en cada reunión. En concreto, el Artículo 57 de la LRCT señala:

“La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.

El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores.

Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados.”

194. Las partes deben informar a la autoridad del trabajo la terminación de la negociación, pudiendo también solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación, esto en conformidad al Artículo 58 de la LRCT. Si no se llega a un acuerdo ni en la conciliación ni en las negociaciones directas, las partes pueden someter el diferendo a un arbitraje, según lo dispuesto en el Artículo 61 de la LRCT. Alternativamente, los trabajadores pueden declarar la huelga, frente a lo cual las propias partes o la autoridad del trabajo pueden designar a un mediador, según el Artículo 62 de la LRCT.

195. La forma en que se declara la huelga se establecerá en los estatutos de cada organización sindical, debiendo ser una decisión de la mayoría de los afiliados votantes asistentes a la asamblea. Si la decisión de declarar la huelga es adoptada por la mayoría de los trabajadores del ámbito de la huelga se suspenderá la relación laboral de todos los trabajadores de ese ámbito, en caso contrario se suspende la relación laboral únicamente de los trabajadores del sindicato, en conformidad con el Artículo 62 del Decreto Supremo Núm. 011-92-TR.

196. Ahora bien, si las partes alcanzan un acuerdo podrán suscribir una convención colectiva que se formaliza por escrito en tres ejemplares y cuyo tercer ejemplar debe ser presentando ante la autoridad del trabajo para su registro y archivo, esto en conformidad a la letra f. del Artículo 43 de la LRCT.

197. En el ámbito público la negociación colectiva comienza con la presentación de un proyecto de convenio colectivo. La referida presentación debe contener, al menos, i) individualización de las entidades públicas y organizaciones sindicales; ii) la comisión negociadora; iii) las cláusulas que se someten a negociación y iv) la firma de los representantes.⁷⁹

198. El procedimiento que sigue a la presentación del convenio varía dependiendo de si la negociación colectiva es centralizada o descentralizada, es decir, en el primer caso si afecta a todos los trabajadores estatales del poder ejecutivo, legislativo, judicial, de los gobiernos regionales, locales y de aquellos organismos que ejerzan potestades administrativas y en el segundo caso si afecta un determinado ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, esto en conformidad al Artículo 85 de la Ley Núm. 31.118⁸⁰. En el caso de la negociación colectiva centralizada, el proyecto de contrato colectivo se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año, en un máximo plazo de 10 días desde la presentación del proyecto se inicia el trato directo que se extiende por 30 días y, en caso de no alcanzarse acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de la ley que se extenderán por un plazo máximo de 30 días desde la terminación del trato directo. Si existe un

⁷⁹ Artículo 12 de la Ley Núm. 31.188.

⁸⁰ El artículo 5 de la Ley n°31.188 señala lo siguiente:

“La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles:
a. El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas al que hace mención el artículo 2 de la Ley.
b. El nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito, conforme a las reglas establecidas en el artículo 9.2 de la Ley. En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad. En el caso de los gobiernos locales con menos de 20 trabajadores, estos podrán acogerse al convenio colectivo federal de su organización de rama o adscribirse al convenio de su elección con el que exista afinidad de ámbito, territorio u otros.”

acuerdo con incidencia económica, este se remitirá a la Presidencia del Consejo de Ministros, dentro de los cinco días siguientes para su inclusión en la ley de presupuesto público.

199. Por otro lado, en el caso de la negociación colectiva descentralizada, el proyecto de contrato colectivo se presenta a la entidad pública en el mismo plazo indicado para la negociación colectiva centralizada, en un máximo plazo de 10 días desde la presentación del proyecto se inicia el trato directo que se extiende por 30 días y, en caso de no alcanzarse acuerdo, se utilizarán los mecanismos de conciliación que se podrá extender por 30 días y, en caso de no arribar a una conciliación, cualquiera de las partes podrá iniciar un proceso arbitral potestativo que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga, en conformidad con el Artículo 13 de la Ley Núm. 31.188.

► 2. Cobertura de la negociación colectiva y partes negociadoras

iv) Trabajadores cubiertos por el marco de la negociación colectiva y categorías excluidas.

200. Conforme la LRCT, en el ámbito privado toda la regulación vinculada a la negociación colectiva aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y que presten servicios para empleadores privados, así como trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, en cuanto no tengan regulación especial sobre esta materia. En concreto, el Artículo 1 de la LRCT señala:

“La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.”

201. A su vez, la conceptualización de convención colectiva nos permite afirmar que los trabajadores cubiertos por el marco de negociación colectiva serán una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o trabajadores que no están organizados sindicalmente y uno o varios empleadores con o sin organización que los ampare.⁸¹

202. Se debe destacar que su ámbito de aplicación está determinado por las propias partes contratantes, las que podrán definir que sea de la empresa cuando aplique a todos los trabajadores de una empresa, de rama de actividad cuando comprenda a trabajadores de una misma actividad económica y de un gremio cuando se aplique a todos los trabajadores que se desempeñan en una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas. En concreto, el Artículo 44 de la LRCT señala:

“La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

- a. De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.*
- b. De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.*
- c. De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.”*

203. Ahora bien, la legislación excluye a trabajadores que ocupen puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, ya que a estas no les resulta aplicable la convención colectiva, según el Artículo 42 de la LRCT.

204. En el ámbito público, la Ley Núm. 31.188 regula la negociación colectiva entre las organizaciones sindicales de trabajadores estatales del poder ejecutivo, legislativo, judicial, de los gobiernos regionales,

⁸¹ Artículo 41 de la LRCT.

locales y de aquellos organismos que ejerzan potestades administrativas. En concreto, el Artículo 2 de la Ley señala:

“La Ley es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.

Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento.

La Ley no es aplicable a los trabajadores públicos que, en virtud de lo señalado en los Artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga.”

205. Respecto a los trabajadores públicos excluidos, la Constitución Política de Perú alude a los funcionarios con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de Policía Nacional, esto debido al Artículo 42. Además, el Artículo 153 de la Constitución Política de Perú también excluye a los jueces y a los fiscales.

v) Las partes de la negociación colectiva

206. En el ámbito privado, las partes de la negociación colectiva están determinadas al momento de presentar el proyecto con el pliego de la convención colectiva, ya que en esta etapa se debe indicar los sindicatos que lo suscriben, así como el nombre y domicilio de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas. En concreto, el Artículo 51 de la LRCT indica:

“La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

- a. Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.*
De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
- b. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el Artículo 49.*
- c. Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas.*
- d. Las peticiones que se formulan sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen, las que deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención.*
- e. Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.”*

207. En aquellos casos en que se está negociando colectivamente una convención colectiva de empresa negociará en representación de los trabajadores el sindicato o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores y por el empleador, el propio empresario o las personas que él designe. En el caso de una convención por rama de actividad o gremio representará a los trabajadores las organizaciones sindicales de la rama o gremio correspondiente y, por el lado de las empresas, la organización representativa de los empleadores en la respectiva actividad económica.⁸²

⁸² Artículos 47 y 48 de la LRCT.

208. Se debe destacar que en el caso de la representación de los empleadores esta será ejercida por i) el propio empleador, ii) por mandatarios legalmente designado en escritura de constitución, iii) por apoderados o, iv) por el jefe de la Oficina de Relaciones Industriales, según el Artículo 37 del Decreto Supremo Núm. 011-92-TR.

209. En el ámbito público, la parte sindical se verá representada por las confederaciones sindicales más representativas en la negociación colectiva centralizada y, en la negociación colectiva descentralizada por las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito. Por otro lado, en la negociación colectiva centralizada la parte empleadora será el poder ejecutivo y en la negociación colectiva descentralizada será representada por las entidades públicas correspondientes, en conformidad con el Artículo 7 de la Ley Núm. 31.188.

vi) Criterios de representatividad y procedimientos de reconocimiento de las partes negociadoras (incluido en caso de negociación con los representantes de los trabajadores en ausencia de sindicato)

210. En primer lugar, en el ámbito privado es importante señalar que para constituir y subsistir una organización sindical de empresa debe contar con al menos 20 trabajadores afiliados y 50 trabajadores en caso de sindicatos de otra naturaleza, esto en conformidad al Artículo 14 de la LRCT. Ahora bien, cabe recordar que los convenios colectivos pueden ser celebrados por trabajadores que no estén afiliados a una organización sindical, conforme la propia conceptualización de la convención colectiva regulada en el Artículo 41 de la LRCT.

211. En relación con los criterios de representatividad, el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores que comprenden su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos en materia de negociación colectiva, incluso respecto a los trabajadores que no están afiliados. De todas formas, si existen varios sindicatos y en conjunto representan a más de la mitad de los trabajadores de su ámbito, podrán representar conjuntamente a la totalidad de los trabajadores, todo en conformidad con el Artículo 9 de la LRCT. Por otro lado, conforme lo dispone el Artículo 4-A del Decreto Supremo Núm. 011-92-TR, si el sindicato no afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, solamente representará a los trabajadores afiliados.⁸³

212. Respecto al procedimiento de reconocimiento de la parte negociadora, la designación de los representantes de los trabajadores consta en el pliego y, para el caso de los empleadores, su representación consta en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes. Para esto es necesario estipular de forma expresa i) la facultad de participar en la negociación y conciliación; ii) practicar actos procesales; iii) suscribir acuerdos.⁸⁴

213. En el ámbito público se distingue entre la negociación colectiva centralizada y descentralizada. En el caso de la negociación colectiva centralizada están legitimados las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional. En el caso de la negociación colectiva descentralizada la organización sindical que afilia a la mayoría de los trabajadores del ámbito respectivo podrá negociar a nombre de todos los trabajadores del ámbito respectivo. Estos criterios de representatividad están expresados en el Artículo 9 de la Ley Núm. 31.188, disposición que indica lo siguiente:

“9.1 En la negociación colectiva centralizada:

Se consideran legitimadas en la negociación colectiva centralizada a las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional, en función a la cantidad de afiliados de las organizaciones sindicales.

9.2 En la negociación colectiva descentralizada:

⁸³ El artículo 4-A del Decreto Supremo n°011-92-TR señala lo siguiente: “En materia de negociación colectiva, cuando el sindicato no afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, representa únicamente a sus afiliados de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de la Ley.”

⁸⁴ Artículo 49 de la LRCT.

- a. Se considera legitimada para negociar a la respectiva organización sindical del ámbito. En caso exista más de una organización sindical en el ámbito, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria.
- b. Las organizaciones sindicales negocian en nombre de todos los trabajadores del respectivo ámbito.
- c. Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilie a la mayoría de trabajadores del ámbito respectivo.
- d. A propuesta de las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito, se establece mediante resolución de la autoridad competente, el número de los representantes sindicales para cada proceso de negociación descentralizada.”

214. A su vez, en el ámbito público la comisión negociadora será informada en la presentación del proyecto de convenio colectivo, esto según lo dispuesto en el Artículo 12 de la Ley Núm. 31.188.⁸⁵

vii) Requisitos específicos relativos a las conductas de las partes negociadoras

215. En primer lugar, en el ámbito privado el Artículo 4 de la LRCT indica que el Estado, los empleadores deben abstenerse de realizar actos que coacten, restrinjan o menoscaben el derecho de sindicación, así como intervengan en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales. Además, la LRCT indica que las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de acciones que resulten lesivas a la contraria, sin menoscabar el derecho a huelga. En concreto, el Artículo 54 de la LRCT indica:

“Es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.”

216. La negociación de buena fe implica la recepción del pliego de reclamos y del inicio de la negociación colectiva, la entrega oportuna de información, la concurrencia a las reuniones, la realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos y la abstención de acciones lesivas.⁸⁶

217. Cabe destacar que el Artículo 69 de la LRCT establece como causa válida para la suspensión de la negociación el uso de la violencia sobre las cosas o las personas, afectando incluso la validez de acuerdos o laudos en aquellos casos en que se ejerció presión.

218. A su vez, la LRCT contiene varias disposiciones que establecen requisitos específicos de conducta de las organizaciones sindicales en relación con la huelga. En primer lugar, el Artículo 79 de la LRCT indica que esta debe ser pacífica y sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o sobre bienes. Además, la legislación regula la modalidad de huelgas que pueden ejercerse al prohibir la paralización intempestiva, de zonas o secciones neurálgicas, el trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, la reducción deliberada del rendimiento o la obstrucción de ingreso a la empresa, según el Artículo 81 de la LRCT.

219. Finalmente, en el ámbito privado el Artículo 31 letra e de la LRCT también limita la posibilidad de despedir o trasladar a los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, esto hasta por tres meses después de concluida la negociación colectiva. Cabe destacar que el Artículo 12 del Decreto

⁸⁵ El artículo 12 de la Ley n°31.188 señala lo siguiente:

“La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente:
a. Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas.
b. Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único.
c. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados.
d. Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran armónicamente dentro de un solo proyecto de convenio colectivo.
e. Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora.”

⁸⁶ Artículo 40-A del Decreto Supremo Núm. 011-92-TR.

Supremo Núm. 011-92-TR también extiende esta limitación de despido o traslado a los delegados de secciones sindicales y a dirigentes de organizaciones sindicales que participen en espacios de diálogo socio laboral bipartito y tripartito.

220. En el ámbito público, la legislación establece un deber de negociar de buena fe, ejemplificando como actos de mala fe i) no entregar información, ii) no recibir el pliego de posiciones, ni negociar en los plazos y oportunidades que establece la ley, iii) designar negociadores que no ostenten facultades suficientes, iv) no formular propuestas que conduzcan al acuerdo, v) denegar licencias sindicales, vi) acciones tendientes a dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva, vii) actos antisindicales que impidan a los representantes ejercer el derecho de negociación colectiva.⁸⁷

221. Además, es importante destacar que en el ámbito público se establece que la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público se regula por las normas del Título IV de la LRCT, esto en conformidad al Artículo 86 de la LRCT. Esto es relevante porque existirán determinados servicios públicos esenciales que están detallados en el Artículo 83 de la LRCT y respecto de los cuales los trabajadores en conflicto deberán garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad del servicio, en conformidad con el Artículo 82 de la LRCT.

► 3. Alcance y resultados de la negociación colectiva

viii) Nivel de la negociación colectiva y jerarquía de los convenios colectivos (incluida información sobre reglas de descuelgue)

222. En primer lugar, es importante resaltar que, conforme el Artículo 5 de la LRCT, en el ámbito privado es posible distinguir entre i) sindicatos de empresa, formados por trabajadores que prestan servicios al mismo empleador; ii) sindicatos de actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos o más empresas de la misma rama de actividad; iii) sindicatos de gremio, que se forman por trabajadores de un mismo oficio, profesión o especialidad y de distintas empresas; iv) sindicatos de oficios varios formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad. A su vez, conforme lo dispone el Artículo 7 de la LRCT, estos sindicatos pueden organizarse con un alcance local, regional o nacional. Finalmente, conforme lo disponen los Artículos 35 y 36 de la LRCT, los sindicatos de base pueden constituir o integrar organismos de grado superior, donde para constituir una federación se requerirá de al menos dos sindicatos de la misma actividad o clase y para constituir una confederación se requerirá la unión de dos o más federaciones. Las federaciones y las confederaciones se rigen por las disposiciones que regulan a los sindicatos, esto en conformidad al Artículo 38 de la LRCT.

223. Es importante notar que el Artículo 4 del Decreto Supremo Núm. 011-92-TR establece que los trabajadores tienen libertad para constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente, reiterándose que estas organizaciones pueden ser de empresa, de grupo de empresas, de actividad, de gremio, de oficio, de cadena productiva o de subcontratación.

224. Ahora bien, el nivel de la negociación colectiva está determinado por las propias partes contratantes, las que podrán definir que sea de la empresa cuando aplique a todos los trabajadores de una empresa, de rama de actividad cuando comprenda a trabajadores de una misma actividad económica y de un gremio cuando se aplique a todos los trabajadores que se desempeñan en una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas. En concreto, el Artículo 44 de la LRCT señala:

“La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

- a. De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.*
- b. De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.*

⁸⁷ Artículo 16 de la Ley Núm. 31.188.

c. De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas."

225. Son las partes las que determinan el nivel de negociación y, en aquellos casos en que exista algún desacuerdo, esto se determinará por los mecanismos alternativos de resolución de conflictos. Ahora bien, la posibilidad de determinar el nivel de negociación está limitada a los casos en que exista una convención en algún nivel, ya que al entablar otra convención en otro nivel se requerirá el acuerdo entre las partes. Además, las partes deberán establecer cómo se articulan las convenciones en los distintos niveles y, en caso de conflicto, se aplicará la convención más favorable.⁸⁸

226. Respecto al ámbito público, se reconoce un nivel de negociación centralizada y un nivel de negociación descentralizada. Respecto al nivel centralizado, este afecta a todos los trabajadores estatales del poder ejecutivo, legislativo, judicial, de los gobiernos regionales, locales y de aquellos organismos que ejerzan potestades administrativas. Respecto al nivel descentralizado, esta se llevará a cabo en el ámbito sectorial, territorial o por entidades públicas. En concreto, el Artículo 5 de la Ley Núm. 31.188 señala:

"La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles:

a. El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas al que hace mención el Artículo 2 de la Ley.

b. El nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito, conforme a las reglas establecidas en el Artículo 9.2 de la Ley. En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad. En el caso de los gobiernos locales con menos de 20 trabajadores, estos podrán acogerse al convenio colectivo federal de su organización de rama o adscribirse al convenio de su elección con el que exista afinidad de ámbito, territorio u otros."

227. La Ley Núm. 31.188 también articula los niveles distinguiendo las materias que pueden negociarse a nivel centralizado y descentralizado. Respecto al nivel centralizado se pueden abordar materias vinculadas a la estructura remunerativa y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como otras materias que afecten a todos los trabajadores estatales del poder ejecutivo, legislativo, judicial, de los gobiernos regionales, locales y de aquellos organismos que ejerzan potestades administrativas. Respecto al nivel descentralizado se pueden negociar materias vinculadas a las condiciones de empleo o trabajo, incluyendo las remuneraciones para determinado ámbito siempre que no hayan sido pactadas a un nivel centralizado.⁸⁹

228. Finalmente, ni en el ámbito privado ni en el ámbito público existen normas relativas al descuelgue de un instrumento colectivo independiente de los niveles en que se negocie.

ix) La relación entre los convenios colectivos, la ley y los contratos individuales de trabajo

229. Dentro de las características de las convenciones colectivas se encuentra el que modifica de pleno derecho las relaciones de trabajo y, por ende, priman respecto a los contratos individuales. En ese sentido, los contratos individuales de trabajo no podrán tener disposiciones contrarias a una convención colectiva que vayan en perjuicio de la parte trabajadora.⁹⁰

230. Asimismo, las características también resultan aplicables en el convenio colectivo consagrado para las relaciones industriales en el ámbito público, las que conforme el Artículo 17 de la Ley Núm. 31.188 también tienen fuerza de ley para las partes que lo adoptan y modifica de pleno derecho las relaciones

⁸⁸ el Artículo 45 de la LRCT.

⁸⁹ Artículo 6 de la Ley Núm. 31.188.

⁹⁰ Artículo 43 letra a. de la LRCT.

de trabajo, debiendo adaptarse automáticamente los contratos individuales al convenio colectivo no pudiendo contener disposiciones en perjuicio del trabajador, las que serían nulas de pleno derecho.

231. Ahora bien, también se debe considerar que la Constitución Política del Perú establece el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución o las leyes, por ende, estos primarán por sobre las convenciones colectivas y los contratos de trabajo individual estableciendo un piso mínimo en la regulación de las relaciones laborales. El Artículo 26 de la Constitución Política del Perú establece:

“En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
- 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*
- 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.”*

x) Extensión de la aplicabilidad de los convenios colectivos y cláusulas *erga omnes*

232. En el ámbito privado, las convenciones colectivas a nivel de empresa tienen fuerza vinculante para las personas en cuyo nombre se celebró la referida convención, así como a los trabajadores que con posterioridad se incorporan a las empresas, en conformidad con el Artículo 42 de la LRCT.

233. Cabe destacar que el empleador está limitado de extender unilateralmente los alcances de una convención colectiva a trabajadores que no estén comprendidos en su ámbito de aplicación. En concreto el Artículo 28 del Decreto Supremo Núm. 011-92-TR señala:

“En la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que acuerden siempre que las mismas no establezcan diferencias injustificadas entre los/as trabajadores/as del ámbito o sean contrarias al ordenamiento jurídico

El empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores/as no comprendidos en su ámbito de aplicación.”

234. Por otro lado, las negociaciones colectivas por rama de actividad o gremio también podrá tener efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, siempre que la organización sindical represente a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio y que sean convocadas todas las empresas. En caso contrario, la eficacia del instrumento colectivo estará limitada a los trabajadores afiliados a la organización sindical correspondiente y mantendrá la vigencia la negociación que haya existido en determinado nivel. En concreto, el Artículo 46 de la LRCT indica:

“Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia.”

235. En el ámbito público los convenios colectivos son vinculantes para las personas en cuyo nombre se celebró y a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro del referido ámbito, esto en conformidad al Artículo 17 de la Ley Núm. 31.188.



xi) Duración de los convenios colectivos (posibilidad de ultraactividad o retroactividad)

236. Respecto a la duración de los convenios colectivos en el ámbito privado, el Artículo 43 letra c., d. y e. de la LRCT establece que este estará fijado por el período que determinen las partes y, a falta de acuerdo, su duración se extenderá por un año. Además, existirá ultraactividad cuando la convención colectiva no es modificada por una posterior y cuando existe una fusión traspaso, venta, cambio de giro del negocio u otra situación similar. Finalmente, respecto a la retroactividad el legislador contempla esta figura en el Artículo 43 letra b. de la LRCT en aquellos casos en que no existe instrumento colectivo, ya que la vigencia del mismo comenzará previo a la suscripción del mismo, a saber, al momento de la presentación del pliego. En concreto, el Artículo 43 de la LRCT establece lo siguiente:

“La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

- a. Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.*
- b. Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.*
- c. Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.*
- d. Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.*
- e. Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.*
- f. Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.”*

237. Cabe destacar que existe otro caso de ultraactividad cuando el pliego no es presentado con una antelación mínima de 30 días calendario antes de la fecha de caducidad de la convención vigente, ya que en ese caso la vigencia del instrumento colectivo se posterga de forma proporcional al retardo, esto en conformidad al Artículo 52 de la LRCT.

238. En el ámbito público la duración de un convenio colectivo será lo que acuerden las partes, pero en ningún caso podrá ser menor a un año. Además, sus cláusulas son permanentes y solo dejarán de surtir efecto cuando una nueva convención las modifique, todo esto en conformidad al Artículo 17 de la Ley Núm. 31.188.

xii) Temas de la negociación colectiva

239. En el ámbito privado se establece que la convención colectiva tiene cláusulas normativas y obligacionales, dependiendo si regulan las relaciones individuales o las relaciones colectivas de trabajo, esto en conformidad al Artículo 29 del Decreto Supremo Núm. 011-92-TR. Ahora bien, aunque no existe una norma expresa en relación con las temáticas que pueden abordarse en una negociación colectiva, sin embargo, la conceptualización de la convención colectiva nos permite afirmar que incluye, al menos, aspectos como la remuneración, las condiciones de trabajo y la productividad, esto porque la definición expresa “y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores”, todo esto en conformidad al Artículo 41 de la LRCT.⁹¹

⁹¹ El artículo 41 de la LRCT señala lo siguiente: “Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.”

240. Tampoco existe una norma que indique expresamente cuales son las materias excluidas de la negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual el Artículo 45 de la LRCT indica que podrán negociarse a nivel de empresas aquellas materias que no han sido tratadas en una convención a nivel superior y que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.

241. En el ámbito público se indica que son materias de la negociación colectiva la determinación de las condiciones de trabajo y empleo vinculadas a remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como aspectos relativos a la relación entre trabajadores y empleadores. En concreto, el Artículo 4 de la Ley Núm. 31.188 establece que:

“Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.”

xiii) Aplicación, evaluación y renegociación de convenios colectivos (el rol de la inspección del trabajo)

242. En primer lugar, dentro de las funciones de las organizaciones sindicales está el exigir el cumplimiento de las convenciones colectivas y ejercer los derechos y acciones que de tales instrumentos emanan, esto en conformidad a la letra b. del Artículo 8 de la LRCT. Además, conforme lo dispone el Artículo 57 de la LRCT, es en la negociación colectiva donde la parte empleadora puede proponer cláusulas nuevas o sustituir las establecidas en las convenciones anteriores. Finalmente, una de las características de las convenciones colectivas es que estas rigen mientras no sean modificadas por convenciones colectivas posteriores, esto según lo dispuesto en la letra d. del Artículo 43 de la LRCT.

243. Respecto a la Inspección del Trabajo, esta tiene como una de sus finalidades la vigilancia y exigencia de las normas legales, entre las que se consideran las relaciones sindicales. En concreto, el Artículo 3 numeral 1 de la Ley Núm. 28.806 señala:

“Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.”

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

a. Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.

a.1) Derechos fundamentales en el trabajo.

a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

a.3) Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.”

► 4. Métodos de prevención y resolución de conflictos relacionados con la negociación colectivas

xiv) Métodos de prevención de conflictos aplicables a la negociación colectiva

244. Conforme lo estipulado en el Artículo 1 del Decreto Ley Núm. 14.371 del 22 de enero del 2022, aquellas empresas con más de 100 trabajadores deberán contar con una dependencia encargada de las relaciones industriales. Dentro de las funciones de dicha dependencia destacan la atención a reclamos

vinculados a salario, el incumplimiento de disposiciones y el fomento de la armonía y la colaboración entre las empresa y los trabajadores.

245. Además, se debe contemplar que el Artículo 7 de la Ley de Conciliación Núm. 26.872 establece dentro de las materias conciliables los asuntos laborales, siempre que se reste el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador, pudiendo ser este considerado un método adicional de prevención de conflictos aplicables a la negociación colectiva.

246. En el ámbito público se establece que respecto a las negociaciones colectivas centralizadas se debe establecer una comisión de seguimiento para supervisar el cumplimiento del acuerdo alcanzado, esto en conformidad al Artículo 13.1 letra e. de la Ley n°31.188.

xv) Métodos de resolución de conflictos aplicables a la negociación colectiva

247. En el ámbito privado, durante la negociación colectiva puede existir un procedimiento de conciliación que será solicitado por las partes u oficiado por la autoridad del trabajo cuando lo estime necesario en atención a las características del caso, en conformidad con el Artículo 58 de la LRCT.

248. Conforme lo dispone el Artículo 59 de la LRCT, el procedimiento conciliatorio estará a cargo de un cuerpo técnico especializado o por personas privadas encargadas por las propias partes de la negociación colectiva. Dicho procedimiento se caracterizará por su flexibilidad y simplicidad, pudiendo el conciliador también actuar como mediador si las partes lo autorizan.

249. Además, en los casos en que no se alcance acuerdo ni en la etapa de negociaciones directas ni en la de conciliación, ambas partes podrán someter el conflicto a un arbitraje, esto en conformidad al Artículo 61 de la LRCT. Conforme lo pacten las partes, el órgano arbitral puede estar constituido por un árbitro unipersonal, un tribunal ad - hoc, una institución representativa, la propia Autoridad de Trabajo y, en caso de que no exista acuerdo, se configurará un tribunal tripartito conformado por un árbitro que designe cada parte y un presidente que designarán dichos árbitros o, en su defecto, la autoridad del trabajo. Cabe destacar que el laudo arbitral no podrá establecer una solución distinta a la propuesta final que realizó cada una de las partes. En concreto, los Artículos 64 y 65 de la LRCT señalan:

“Artículo 64. El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro unipersonal, un tribunal ad - hoc, una institución representativa, la propia Autoridad de Trabajo, o cualquier otra modalidad que las partes específicamente acuerden, lo que constará en el acta de compromiso arbitral. Si no hubiere acuerdo sobre el órgano arbitral se constituirá de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro que deberá designar cada parte y un presidente designado por ambos árbitros o, a falta de acuerdo, por la Autoridad de Trabajo.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad.

Si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, o se trata de una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el Reglamento de la presente norma establecerá la forma en que se designará, a falta de acuerdo entre las partes, al presidente del tribunal arbitral. En ningún caso podrá recaer tal designación en la Autoridad de Trabajo.

Artículo 65. El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.

El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas.

Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el Artículo 56.”

250. Respecto a la negociación colectiva descentralizada en el sector público y conforme lo dispone el Artículo 13 de la Ley Núm. 31.188, en aquellos casos en que no se logra un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar mecanismos de conciliación que tienen una extensión de 30 días. A su vez, en caso de que no se llegue a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a un proceso arbitral potestativo que debe concluir el 30 de junio, salvo que se opte por el ejercicio de la huelga.

xvi) Resolución de conflictos relacionados con derecho a huelga

251. En primer lugar, durante la huelga la autoridad del trabajo puede designar un mediador cuya propuesta final será puesta en conocimiento de las partes. En concreto, el Artículo 62 de la LRCT indica:

“En el caso del Artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del Artículo 73. Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador.

La propuesta final que éste formule deberá ponerse en conocimiento de las partes.

Las fórmulas de mediación, en caso de no ser aceptadas por las partes, no comprometerán las decisiones arbitrales ulteriores.”

252. A su vez, conforme lo dispone el Artículo 63 de la LRCT, durante la huelga la parte trabajadora puede proponer someter la controversia a diferendo arbitral, lo que requerirá la aceptación de la parte empleadora.

253. Finalmente, en aquellos casos en que la huelga se extiende excesivamente en el tiempo, compromete gravemente a una empresa o sector productivo, deriva en actos de violencia o asume características graves, la autoridad de trabajo deberá promover arreglos directos u otras formas de solución del conflicto, las que de fracasar serán resueltas de forma definitiva por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.⁹²

► 5. Datos estadísticos relevantes

xvii) Densidad sindical

254. En 2024 el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo publicó el informe Economía Laboral Núm. 55 – La sindicalización en el sector privado formal en Perú, 2015- 2022.⁹³ El referido informe indica que la tasa de sindicalización el 2022 fue cercana al 4,9 por ciento. Dentro de la información entregada por el referido informe se observa que los hombres representan el 86 por ciento de los trabajadores sindicalizados y las mujeres el 12 por ciento.

255. Por otro lado, en el ámbito público el año 2018 el 16 por ciento de los servidores públicos estaba afiliado a un sindicato, esto en conformidad a la información estadística entregada por el informe “Negociación Colectiva en el Sector Público 2020” elaborada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.⁹⁴

⁹² Artículo 68 de la LRCT.

⁹³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, [Economía Laboral Núm. 55 – La sindicalización en el sector privado formal en Perú](#), 2015- 2022.

⁹⁴ Autoridad Nacional del Servicio Civil, [Negociación Colectiva en el Sector Público 2020](#).

xviii) Cobertura de convenios colectivos

256. En 2024 el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo publica el informe “Negociaciones Colectivas en el Perú 2023”.⁹⁵ El referido informe indica que durante el 2023 se registraron 385 pliegos de reclamos, de los cuales 233 fueron convenios colectivos solucionados. El 91,84 por ciento de ellos fue suscrito mediante negociaciones directas, el 6,87 por ciento en la etapa de conciliación, el 0,86 por ciento en un extraproceso y el 0,43 por ciento en arbitraje.

257. No existe información estadística oficial sobre cuál es el porcentaje de cobertura de los convenios colectivos en Perú.

95 [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Negociaciones Colectivas en el Perú, 2023.](#)



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina Regional de la OIT para
América Latina y el Caribe

ilo.org/americas

 OITAmericas
 OIT_Americas
 OITAmericas
 OITAmericas

