



► **Informe
sobre el
Diálogo Social
2022**

La negociación
colectiva en aras
de una recuperación
inclusiva, sostenible
y resiliente





► **Informe
sobre el
Diálogo Social**

2022

La negociación colectiva
en aras de una recuperación
inclusiva, sostenible
y resiliente

Copyright ©Organización Internacional del Trabajo
Primera edición 2022



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2022.

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 traducción no es obra de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud 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 original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT*.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza), o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-0367629 (impreso); ISBN 978-92-2-0367636 (web pdf)

<https://doi.org/http://doi.org/10.54394/LGGU2769>

negociación colectiva / diálogo social / convenio colectivo / normas de la OIT / legislación laboral / aplicación / sindicato / organización de empleadores / COVID-19 / recuperación económica / pub OIT

13.06.5

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Publicado también en inglés: *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*, ISBN 978-92-2-0364499 (impreso), ISBN 978-92-2-0364482 (web pdf), Ginebra, 2022; y en francés: *Rapport 2022 sur le dialogue social: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, ISBN 978-92-2-0367605 (impreso), ISBN 978-92-2-0367612 (web pdf), Ginebra, 2022.

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

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

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publins.

Fotografías

Portada: © FG Trade / iStock

► Prefacio

El mundo sigue resintiéndose de la crisis social y económica inducida por la pandemia de COVID-19. Las medidas esenciales de salud pública adoptadas para contener el virus convulsionaron el mundo laboral y perjudicaron a las empresas. Millones de trabajadores lucharon en la primera línea de la batalla contra el virus, arriesgando la vida. A fin de mantener la continuidad, muchos trabajadores optaron por el teletrabajo. Otros cientos de millones de personas tuvieron que interrumpir su actividad laboral o perdieron el empleo como consecuencia del cierre de los centros de trabajo. Junto a las importantes medidas de apoyo a los ingresos adoptadas por muchos Gobiernos para paliar los efectos de la crisis, lo más importante para los trabajadores y los empleadores es saber si las instituciones reguladoras del trabajo pueden servir como fuente de resiliencia y mitigar las crecientes desigualdades.

A medida que el mundo se aproxima a la recuperación, persisten las dudas sobre cómo asegurar que la recuperación esté centrada en las personas, de manera que se restaure el tejido social debilitado por el deterioro de los mercados laborales y se revalorice el trabajo considerado esencial para el funcionamiento de nuestras sociedades. Se han acelerado muchos de los cambios que ya estaban en marcha antes de la pandemia, como las transformaciones tecnológicas y ambientales, y es fundamental que aprovechemos bien todas las oportunidades que esas transiciones entrañan para la sostenibilidad de las empresas y el trabajo decente.

Ante todo, hemos de reafirmar los principios y derechos democráticos que dan voz a los empleadores y a todos los trabajadores en la gobernanza del trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Estos principios fundacionales de la OIT no solo asientan los cimientos democráticos de los mercados de trabajo, sino que también son un reflejo de los valores democráticos de nuestras sociedades. Permiten el desarrollo de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas y representativas, capaces de definir la trayectoria de la recuperación mediante un diálogo social efectivo. Sus acciones y acuerdos pueden allanar el camino hacia una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente.

El presente *Informe sobre el Diálogo Social* es el primero de una nueva serie de publicaciones de referencia de la OIT dedicada a la negociación colectiva. En sus páginas se recalca la importancia de esos principios democráticos como piedra angular de lugares de trabajo, industrias y sociedades estables y equitativos. Se describe la posible contribución de los empleadores y de los trabajadores a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo. Y, por encima de todo, se demuestran una vez más las posibilidades que se abren cuando las partes negocian y acuerdan conjuntamente asuntos de interés para ambas, en períodos de prosperidad y durante las crisis. También se constata cómo los convenios colectivos pueden ser una fuente de resiliencia, de solidaridad e inclusión y de cambio transformador, al velar por la sostenibilidad de las empresas y por el trabajo decente para todos.

Nuestro cometido futuro es seguir promoviendo esos principios y derechos democráticos fundamentales en el trabajo, en todas las partes del mundo y para todos los empleadores y trabajadores, recordando que, como se afirma en el Preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919, «la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social».



Guy Ryder
Director General de la OIT

Índice

Prefacio	3
Agradecimientos	12
Abreviaturas	15
Resumen	16

1 Introducción 28

1.1 ¿Qué es la negociación colectiva?	31
1.2 La negociación colectiva y la gobernanza del trabajo	32
1.2.1 La negociación colectiva como derecho habilitante	34
1.2.2 La negociación colectiva como proceso de diálogo social	34
1.2.3 Los convenios colectivos como resultado sustantivo	35
1.2.4 Contribución de la negociación colectiva a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo	36
1.3 Estructura del informe	39

2 El alcance de la capacidad regulatoria de la negociación colectiva 40

2.1 El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	42
2.2 La regulación de la negociación colectiva en el mundo: principales tendencias	50
2.2.1 Cobertura jurídica del derecho de negociación colectiva	50
2.2.2 Constitución de la mesa de negociación	56
2.2.3 Aplicación de los convenios colectivos	59
2.3 Cobertura de los convenios colectivos	66

3 Contenido de los convenios colectivos 74

3.1 Salario y tiempo de trabajo	79
3.1.1 Salario	80
3.1.2 Tiempo de trabajo	83
3.2 Seguridad y salud en el trabajo	85
3.3 Protección social	89
3.4 Condiciones de empleo	91
3.5 Transiciones en el trabajo	92
3.5.1 Transiciones tecnológicas	92
3.5.2 Transiciones ambientales	96
3.6 Desarrollo de competencias profesionales	98
3.7 Igualdad, diversidad e inclusión	100
3.7.1 Igualdad de género	100
3.7.2 Diversidad e inclusión	104
3.8 Relaciones laborales armoniosas	107

4 Organizaciones de empleadores y sindicatos: perspectivas de reestructuración y renovación 110

4.1 Evolución de las organizaciones empresariales y de empleadores	112
4.1.1 ¿Qué son las OE y a quién representan?	112
4.1.2 Respuestas de las OE a las tendencias socioeconómicas y a los retos a largo plazo	114
4.1.3 Las OE como interlocutores sociales	117
4.2 Evolución de los sindicatos y organizaciones de trabajadores	126
4.2.1 ¿Qué son los sindicatos y a quién representan?	126
4.2.2 Situación de los sindicatos en el contexto actual: retos y respuestas	132
4.2.3 La función de los sindicatos en la negociación colectiva y en otros ámbitos	137
4.3 Reestructuración y renovación	141

5 La negociación colectiva y la pandemia de COVID-19: forjar la resiliencia 144

5.1 Negociación durante la pandemia de COVID-19	147
5.2 Proteger a los trabajadores de primera línea y sostener los servicios esenciales	157
5.3 Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables	168
5.4 Preservar el empleo, proteger los ingresos y salvaguardar la continuidad de las empresas	176
5.5 Configurar las futuras prácticas de teletrabajo y trabajo híbrido	188

6 Negociar en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente 194

6.1 Revitalizar las organizaciones de empleadores y de trabajadores	196
6.2 Hacer valer el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores	198
6.3 Promover la negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente	199
6.4 Invertir en diálogo social bipartito y tripartito al más alto nivel	200
6.5 Reforzar el diálogo social para la consecución de los ODS	201

Anexos	204
Anexo I: Indicadores del marco jurídico de aplicación de los convenios colectivos	205
Anexo II: Densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva	207
Anexo III: Encuesta a las organizaciones empresariales y de empleadores	210
Anexo IV: Estudios nacionales sobre negociación colectiva, estudios de casos sobre trabajadores de primera línea y entrevistas	211
Anexo V: Codificación y análisis textual de los convenios colectivos	215
Anexo VI: Metodología del programa Better Work para evaluar el cumplimiento de las medidas de SST durante la pandemia de COVID-19	236
Bibliografía	240
Recuadros	
2.1 Órganos de control de la OIT: el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	44
2.2 Evolución normativa en los países que han ratificado recientemente el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	47
2.3 Normas internacionales del trabajo relacionadas con la negociación colectiva	48
2.4 La libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas	49
2.5 Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)	52
2.6 ¿Es la negociación colectiva un derecho para todos los trabajadores?	54
2.7 Comentarios recientes de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98	57
2.8 Ejemplos de evolución normativa reciente y en curso	58
2.9 Información necesaria para negociar de forma constructiva y con conocimiento de causa	59
2.10 Comentarios recientes de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por el Brasil	61
2.11 Cláusulas de adaptabilidad en los convenios colectivos interprofesionales, sectoriales y territoriales	62
2.12 Condiciones que deben cumplirse para la extensión de los convenios colectivos	64
3.1 Facilitar el acceso a los convenios colectivos: el sistema Mediador en el Brasil	77
3.2 Negociar para mejorar la igualdad de ingresos	81
3.3 La negociación de la seguridad del empleo en Trinidad y Tabago	91
3.4 Experimentos institucionales de negociación colectiva en la economía del trabajo intermitente en plataformas digitales	94
3.5 Asociación para la inversión y la readaptación profesional en el sector del automóvil en Sudáfrica	99
3.6 Revalorización de la asistencia social en Nueva Zelanda	101
3.7 Negociación colectiva y trabajadores migrantes en el sector de la confección en Jordania	105
4.1 Las OE y las microempresas y pequeñas y medianas empresas	113
4.2 La Confederación Española de Organizaciones Empresariales amplía su cartera de miembros en las industrias de tecnologías digitales	114
4.3 Colaboración entre la Asociación de Empleadores de Ghana y la OIT para fomentar la transición a la formalidad	115

4.4	Digitalización de los servicios: la Confederación de Empleadores de Filipinas activa una plataforma de aprendizaje en línea en respuesta a la crisis de la COVID-19	117
4.5	Campaña de la Ibec para la recuperación nacional y una economía sostenible en Irlanda	117
4.6	Las organizaciones de empleadores y de trabajadores del Camerún acuerdan promover el diálogo social bipartito	121
4.7	Confederación de Empresas de Noruega: gestión de un fondo de conflictos	122
4.8	Los interlocutores sociales de Letonia promueven la negociación colectiva a través de una regulación adaptativa	124
4.9	Organización de los trabajadores temporales	133
4.10	Organización de los trabajadores migrantes	133
4.11	Iniciativas sindicales para los trabajadores de plataformas	134
4.12	Organizar a los jóvenes	136
4.13	Los sindicatos y la desigualdad	137
4.14	La actividad sindical y los ingresos en el sector informal de la India	138
4.15	La influencia de los sindicatos en la aplicación efectiva de las normas	139
4.16	Índice Global de los Derechos de la CSI	140
5.1	Observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT	149
5.2	Negociación salarial resiliente y flexible en Sri Lanka durante la pandemia de COVID-19	152
5.3	Opiniones de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos sobre la negociación colectiva durante la crisis de la COVID-19	154
5.4	¿Quiénes son los trabajadores de primera línea?	157
5.5	Factores de inestabilidad laboral en los sectores de la salud y el comercio minorista durante la pandemia de COVID-19	159
5.6	Negociación para sostener los servicios esenciales y proteger a los trabajadores de primera línea en el sector de la salud pública en la Argentina	163
5.7	Irlanda: acuerdos de reasignación de trabajadores en los servicios sanitarios y sociales	165
5.8	Cumplimiento de las medidas de SST durante la pandemia de COVID-19, según la evaluación realizada en el marco del programa Better Work	169
5.9	Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables en Colombia	172
5.10	Respuesta a la crisis sanitaria de la COVID-19 mediante la negociación colectiva en Filipinas	174
5.11	Alianza por la continuidad de las empresas y el empleo en Sudáfrica	178
5.12	Forjar la resiliencia mediante la negociación coordinada en Côte d'Ivoire	181
5.13	Negociación de la solidaridad en la República de Corea	182
5.14	Conciliación de las responsabilidades laborales y de cuidados	184
5.15	Evitar los despidos en la zona industrial de Hai Phong (Viet Nam)	187

Gráficos

R1	Cobertura de la negociación colectiva en el mundo (en porcentajes)	18
R2	Cambio de prioridades en el programa de negociación colectiva (2020-2021)	23
1.1	Negociación colectiva: un paso hacia la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo	33
2.1	Situación relativa a las ratificaciones de los ocho convenios internacionales del trabajo fundamentales	46
2.2	Configuración jurídica del principio de favorabilidad en el mundo	60
2.3	Aplicabilidad <i>erga omnes</i> de los convenios colectivos en el mundo	63
2.4	Cobertura de la negociación colectiva en el mundo (en porcentajes)	66

2.5	Dispersión de las tasas de cobertura de la negociación colectiva, por región (en porcentajes)	67
2.6	Dispersión de las tasas de cobertura de la negociación colectiva, por nivel de ingresos (en porcentajes)	67
2.7	Cobertura de la negociación colectiva en el sector público en una selección de países (en porcentajes)	69
2.8	Cobertura de la negociación colectiva, por estructura institucional (en porcentajes)	70
3.1	Contenido de los convenios colectivos	76
3.2	Composición de los salarios negociados	80
3.3	Desigualdad salarial y cobertura de la negociación colectiva (año más reciente disponible) en una selección de países	82
3.4	Presentar una reclamación de equidad salarial en Nueva Zelanda	102
4.1	Servicios prestados por las OE en relación con la negociación colectiva (porcentaje de encuestados)	122
4.2	De cara al futuro, ¿qué importancia tendrá la negociación colectiva para las OE (porcentaje de encuestados)?	123
4.3	Distribución de los afiliados sindicales por región en 2008 y 2019 (en porcentajes)	127
4.4	Tasas de densidad sindical por región y subregión en 2019 (en porcentajes)	128
4.5	Tasas de densidad sindical por situación en el empleo, sexo, sector institucional, situación contractual y edad, 2015 (en porcentajes)	132
4.6	Desigualdad salarial frente a la tasa de densidad sindical en una selección de países, 1980-2020	138
5.1	Forjar la resiliencia durante la crisis de la COVID-19	146
5.2	Opiniones de las OE sobre la repercusión de la crisis de la COVID-19 en la negociación colectiva (en porcentajes)	155
5.3	Opiniones de los sindicatos sobre la repercusión de la crisis de la COVID-19 en la negociación colectiva (en porcentajes)	156
5.4	Cambio de prioridades en el programa de negociación colectiva (2020-2021)	156
5.5	Ocupaciones con mayor riesgo de exposición a enfermedades y que requieren trabajar en estrecho contacto con otras personas, en una selección de países	158
5.6	Factores de acción colectiva en el sector de la salud en todo el mundo, marzo de 2020 a mayo de 2021 (en porcentajes)	160
5.7	Factores de acción colectiva en el sector del comercio al por menor en todo el mundo, marzo de 2020 a mayo de 2021 (en porcentajes)	160
5.8	Proteger a los trabajadores de primera línea y sostener los servicios esenciales: análisis temático de las respuestas negociadas colectivamente, 2020-2021	161
5.9	Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables: análisis temático de las respuestas negociadas colectivamente, 2020-2021	168
5.10	Cumplimiento de las medidas de SST en Camboya, Jordania y Viet Nam, en función de si existen o no convenios colectivos (en porcentajes)	170
5.11	Conservar el empleo, proteger los ingresos y salvaguardar la continuidad de las empresas: análisis temático de las respuestas negociadas colectivamente, 2020-2021	176
5.12	Configurar las futuras prácticas de teletrabajo y trabajo híbrido: análisis temático de las respuestas negociadas colectivamente, 2020-2021	189
6.1	El diálogo social y los ODS	202
A1	Distribución regional de la muestra (número de convenios)	216
A2	Ámbito de los convenios colectivos de la muestra (número de convenios)	217
A3	Distribución sectorial de la muestra (número de convenios)	217
A4	Proporción de convenios colectivos que mencionan una selección de temas (en porcentajes)	219

Cuadros

2.1	Condiciones que deben cumplirse para la extensión de los convenios colectivos	65
2.2	Regulación de la ultraactividad de los convenios colectivos en determinados países	65
3.1	Possible contribución de los convenios colectivos a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo	78
4.1	Densidad de las organizaciones de empleadores en una selección de países (en porcentajes)	113
4.2	Tasas mundiales de afiliación, empleo y densidad sindical en 2008 y 2019	126
4.3	Tasas de densidad sindical, por sector económico amplio, en una selección de países (en porcentajes)	129
5.1	Negociación colectiva: capacidad de resiliencia institucional	148
5.2	Negociar en primera línea: ejemplos de respuestas negociadas	167
5.3	Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables	175
5.4	Negociación de medidas de conservación del empleo patrocinadas por el Estado	181
5.5	Negociación de la flexibilidad inmediata	187
5.6	Los convenios colectivos como instrumento para configurar las futuras prácticas de teletrabajo y trabajo híbrido	192
A1	Países por región	206
A2	Lista de códigos de países utilizados en el capítulo 2, gráfico 2.8	209
A3	Relación de estudios y de expertos nacionales	211
A4	Estudios de casos sobre la negociación colectiva y los trabajadores de primera línea en los sectores de la sanidad, la asistencia social y el comercio minorista de alimentos durante la pandemia de COVID-19	213
A5	Entrevistas con informantes clave realizadas por la OIT	214
A6	Fuente de los convenios colectivos incluidos en la muestra	216
A7	Fuentes secundarias, por tipo	216
A8	Lista de convenios colectivos codificados	220
A9	Número de evaluaciones del cumplimiento en el marco del programa Better Work durante la pandemia de COVID-19, por país	236
A10	Evaluación del cumplimiento de las normas de SST	237
A11	Evaluación del cumplimiento de la aplicación del convenio colectivo	239

► Agradecimientos

El *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente* se preparó bajo la responsabilidad del Equipo de Dirección (Resultado 1) de Vera Paquete-Perdigão, Directora del Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE); Maria Helena André, Directora de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV); y Deborah France Massin, Directora de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP).

Los autores del informe son (por orden alfabético) Magdalena Bober (ACT/EMP), Ariel Castro (ACTRAV), Elizabeth Echeverría Manrique (GOVERNANCE), Susan Hayter (GOVERNANCE), Mélanie Jeanroy (ACTRAV), Dora Katalin Sari (Departamento de Estadística, STATISTICS), Mária Sedláková (GOVERNANCE) y Tvisha Shroff (doctoranda, Universidad de Cambridge). Quentin Mathys (STATISTICS) fue el estadístico del informe. María Magdalena Bastida Antich (GOVERNANCE) proporcionó una valiosa ayuda en la investigación. Realizaron sustanciales contribuciones al informe Xavier Beaudonnet (Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, NORMES) (capítulos 2 y 5); Konstantinos Papadakis (GOVERNANCE) (capítulos 5 y 6); Arianna Rossi (GOVERNANCE) (capítulos 3 y 5); y Catarina Braga (Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, WORKQUALITY) (capítulo 2). El informe estuvo coordinado por Susan Hayter (Investigadora Principal de GOVERNANCE). Las funcionarias Germaine Ndiaye-Guisse, Yuka Okumura y Anne Sullivan (todas de GOVERNANCE) proporcionaron asistencia presupuestaria y administrativa. Judy Rafferty (Departamento de Investigaciones, RESEARCH) coordinó la planificación del trabajo, la edición, la traducción del informe al francés y al español, y la producción del informe.

Los especialistas técnicos de la OIT de los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente (ETD) y de las oficinas de país de todo el mundo buscaron convenios colectivos, prestaron asistencia en los estudios nacionales, examinaron los datos jurídicos y estadísticos y aportaron valiosos comentarios y observaciones a lo largo del proceso de investigación y redacción. Damos las gracias especialmente a Gocha Aleksandria (Especialista Principal en Actividades para los Trabajadores, ETD/OP-Moscú); Ekoué Faustin Amoussou Kouetete (Especialista en Administración del Trabajo y Diálogo Social, ETD-Dakar); Sevane Ananian (Especialista en Diálogo Social y Salarios, ETD-Cairo); Italo Cardona (Especialista en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, ETD/OP-Lima); Jajoon Coue (Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Derecho Laboral, ETD-Bangkok); Mady Diagne (Especialista en Diálogo Social y Administración del Trabajo, ETD-Yaoundé); Miranda Fajerman (Oficina Regional para los Estados Árabes/ETD-Beirut); Marialaura Fino (Especialista en Normas Internacionales del Trabajo, ETD/OP-Lima); Fernando García (Especialista en Derecho Laboral y Diálogo Social, ETD-San José); Elena Gerasimova (Especialista en Normas Internacionales del Trabajo, ETD/OP-Nueva Delhi); Arun Kumar (Especialista en Negociación Colectiva y Diálogo Social, ETD-Bangkok); Limpho Mandoro (Especialista en Diálogo Social y Administración del Trabajo, ETD-Pretoria); Andrés Marinakis (Especialista Principal en Políticas del Mercado de Trabajo, ETD-Santiago); Amanda Mejía Cañadas (Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Derecho Laboral, ETD/OP-Pretoria); Cristina Mihes (Especialista Principal en Diálogo Social y Derecho Laboral, ETD-Budapest); David Mosler (Funcionario de Apoyo a la Gestión de

Proyectos y de Seguimiento y Evaluación, Oficina Regional para Europa y Asia Central); Mahandra Naidoo (Especialista en Diálogo Social y Administración del Trabajo, ETD-Nueva Delhi); Ravindra Peiris (Especialista Principal en Actividades para los Empleadores, ETD-Nueva Delhi); John Ritchotte (Especialista en Diálogo Social y Administración del Trabajo, ETD-Bangkok); Lejo Sibbel (Especialista Principal en Derecho Laboral y Diálogo Social, ETD-Moscú); Humberto Villasmil Prieto (Especialista en Normas Internacionales del Trabajo, ETD-Santiago); y Youngmo Yoon (Especialista Principal en Diálogo Social y Relaciones Laborales, OP-Beijing). También expresamos nuestro agradecimiento a los Consejeros Principales de ACTRAV y ACT/EMP en Ginebra y a los colegas de ACTRAV y de ACT/EMP en las regiones, subregiones y países, por su constante disposición a proporcionar asesoramiento y orientación.

Deseamos dar las gracias a Claire Harasty, Consejera Especial de la Directora General Adjunta de Políticas, por haber coordinado el paso del informe por el Comité de Investigaciones y Publicaciones y haber aportado comentarios sobre el texto, y a Chris Edgar, Jefe de la Unidad de Publicaciones del Departamento de Comunicación e Información al Público (DCOMM), por haber coordinado la revisión por pares y la publicación de la InfoStory.

Queremos expresar nuestro agradecimiento a nuestros colegas de la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) por la corrección de textos, el diseño editorial, la maquetación y la producción del informe, así como a Fernanda Winter, que nos ha prestado apoyo como editora de fotografías.

Contribuciones específicas

La asistencia a la investigación en los procesos de transcripción de las entrevistas, codificación y verificación corrió a cargo de Noam Chen-Zion (Universidad Autónoma de Barcelona), Diletta Gambaccini (experta independiente), Aikaterini Charara (experta independiente), Aurelia Tumicelli (experta independiente) y Matthew Fischer-Daly (Universidad de Cornell).

El informe se enriqueció con una serie de documentos de referencia, estudios nacionales y estudios de casos elaborados por expertos independientes (véase el anexo V). A este respecto, agradecemos la labor de Rachel Alexander (Copenhagen Business School y Universidad de Johannesburgo); Alla Pierre Bosson (experta independiente, Côte d'Ivoire); Adalberto Cardoso (Universidad Estatal de Río de Janeiro); Alejandro Castillo (Universidad de Manchester); Ana Diakonidze (Universidad Estatal de Tiflis); Darrin G. Dookie (experto independiente, Trinidad y Tabago); Shane Godfrey (Universidad de Ciudad del Cabo); Alexander Godínez Vargas (experto independiente, Costa Rica); Denis Gregory (Ruskin College, Oxford); Eva Herman (Universidad de Manchester); Mario Jacobs (Universidad de Ciudad del Cabo); María Clara Jaramillo (Universidad Externado de Colombia); Simon Joyce (Leeds University Business School); Aristea Koukiadaki (Universidad de Manchester); Luisa Lupo (Graduate Institute of International and Development Studies, Ginebra); Bárbara Medwid (Universidad Nacional de La Pampa); Oscar Molina (Universidad Autónoma de Barcelona); Rim Mouelhi (Universidad de Manouba, Túnez); June Namgoong (Korea Labor Institute); Denis Neumann (Leeds University Business School); Roberto Pedersini (Universidad de Milán); Do Quynh Chi (Research Center for Employment Relations, Hanoi); Shyamali Ranaraja (Universidad de Colombo); Jill Rubery (Universidad de Manchester); Cecilia Senén González (Universidad de Buenos Aires); Melisa Serrano (Universidad de Filipinas); Isabel Távora (Universidad de Manchester); Kea Tijdens (Universidad de Ámsterdam y Fundación WageIndicator); Vera Trappman (Universidad de Leeds); Bojan Urdarević (Universidad de Kragujevac, Serbia);

Maarten Van Klaveren (Fundación WageIndicator); Jelle Visser (Universidad de Ámsterdam); y Abbie Winton (Universidad de Manchester).

Agradecimiento especial

Expresamos un agradecimiento especial a las dos personas anónimas que realizaron la revisión externa por pares y a los revisores internos de varios departamentos de la OIT.

Queremos agradecer a las siguientes personas sus valiosas observaciones y la ayuda prestada: Pablo Arellano (GOVERNANCE); Christina Behrendt (Departamento de Protección Social, SOC PRO); Janine Berg (RESEARCH); Barbara Bechter (Durham University Business School); Bernd Brandl (Durham University Business School); Cristina Campayo Soriano (NORMES); Carlos Carrión-Crespo (Departamento de Políticas Sectoriales, SECTOR); Romane Cauqui (doctoranda, Scuola Normale Superiore); Debbie Collier (Universidad de Ciudad del Cabo); Karen Curtis (Jefa del Servicio de Libertad Sindical, NORMES); Valerio De Stefano (Universidad de York, Toronto); Colin Fenwick (GOVERNANCE); Damian Grimshaw (King's College London); Youcef Ghellab (GOVERNANCE); Felix Hadwiger (WORKQUALITY); Lawrence Jeff Johnson (RESEARCH); Yasuhiko Kamakura (SECTOR); Chris Land-Kazlauskas (WORKQUALITY); Philippe Marcadent (Jefe del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, WORKQUALITY); Ambra Migliore (WORKQUALITY); María Graciela Mazzuchi (Universidad Católica del Uruguay); Franklin Muchiri (GOVERNANCE); José María Ramírez Machado (GOVERNANCE); Claude Rioux (Universidad de Montreal); Fleur Rondelez (OIT-Bruselas); Catherine Saget (RESEARCH); Richard Samans (Director, RESEARCH); Verena Schmidt (WORKQUALITY); Justin Smith (DCOMM); Ana Torriente (NORMES); Lieve Verboven (Directora, OIT-Bruselas); y Michael Watt (ACTRAV).

Agradecemos la asistencia de nuestras colegas de la Biblioteca de la OIT, Indira Bermúdez Aguilar y Susana Cardoso.

Queremos dar las gracias a todos los colegas de DCOMM que participaron en la presentación del informe.

El informe se elaboró durante la pandemia de COVID-19, cuando la mayor parte de los funcionarios teletrabajaban de forma rotativa o a tiempo completo. A los funcionarios del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (en particular, a Alex Aziz), del Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías, del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas y demás servicios de apoyo que hicieron posible la continuación de nuestro trabajo, les expresamos nuestro más sincero agradecimiento.

► Abreviaturas

CAS	Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia
CC	convenio colectivo
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CFI	Corporación Financiera Internacional
CLS	Comité de Libertad Sindical
COVID-19	enfermedad por coronavirus
CSI	Confederación Sindical Internacional
IPC	índice de precios al consumo
mipymes	microempresas y pequeñas y medianas empresas
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivo(s) de Desarrollo Sostenible
OE	organizaciones empresariales y de empleadores
OIE	Organización Internacional de Empleadores
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
pymes	pequeñas y medianas empresas
SST	seguridad y salud en el trabajo
TIC	tecnologías de la información y la comunicación
UE	Unión Europea

► Resumen

Ha aumentado la preocupación por las crecientes desigualdades de los ingresos y por las mayores diferencias en cuanto a las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo. Esto se refleja en un lento crecimiento de la productividad, por un lado, y una menor participación del trabajo en los ingresos, por otro. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado estas desigualdades y ha puesto de manifiesto las vulnerabilidades existentes en las economías, los mercados de trabajo y las sociedades. Las medidas que se han tomado para contener la propagación del virus se han traducido en una pérdida de ingresos para millones de empresas y para miles de millones de trabajadores. La continuidad de las empresas se vio amenazada. Se estableció una clara distinción entre quienes fueron capaces de adaptar su modo de trabajo y pasarse al teletrabajo y aquellos cuyo trabajo se paralizó o que perdieron directamente su empleo: en general, los primeros estaban mejor remunerados y los segundos tenían salarios bajos. La OIT calcula, además, que en 2022 el desempleo a nivel mundial alcanzará la alarmante cifra de 207 millones de personas, frente a los 186 millones de 2019¹.

La negociación colectiva ha ayudado a mitigar los efectos de la crisis de la COVID-19 sobre el empleo y los ingresos, ya que contribuyó a amortiguar parte de sus consecuencias en la desigualdad, al tiempo que reforzaba la resiliencia de las empresas y los mercados de trabajo. La adaptación de las medidas de salud pública y el refuerzo de la seguridad y salud en el trabajo (SST), junto con las licencias remuneradas por enfermedad y las prestaciones de atención sanitaria que se contemplan en muchos convenios colectivos, han protegido a muchos trabajadores y han favorecido la continuidad de la actividad económica. Los convenios negociados en respuesta a la experimentación con el teletrabajo y el trabajo híbrido propiciada por la crisis de la COVID-19 están transformando estos modos de trabajar y preparando el camino para un futuro en el que el trabajo digital sea decente.

La negociación colectiva y la gobernanza del trabajo

¿Qué es la negociación colectiva?

La negociación colectiva es un proceso voluntario entre uno o más empleadores (o sus organizaciones) y una o varias organizaciones de trabajadores (es decir, sindicatos). Las partes representativas se reúnen para exponer sus respectivas demandas, intercambiar información sobre lo que justifica su postura y, a través del debate y de cesiones recíprocas, tratan de alcanzar el consenso. Lo idóneo es que dicha negociación termine con la firma de un convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo y de empleo.

La negociación colectiva es al mismo tiempo un derecho habilitante, un proceso voluntario entre partes representativas que actúan de buena fe y —si se llega al consenso— da lugar a una regulación sustantiva en forma de convenio colectivo.

La negociación colectiva, en el centro del diálogo social. La negociación colectiva tiene carácter voluntario y se lleva a cabo de buena fe. Al igual que otras formas de diálogo social, como las consultas y la cooperación en el lugar de trabajo, implica un intercambio de información. Al mismo tiempo, está sustentada por dos principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Como derechos habilitantes, estas libertades representan los cimientos democráticos de los mercados de trabajo y preparan el camino para una gobernanza del trabajo inclusiva y efectiva. Mientras que en ocasiones el proceso de negociación puede caracterizarse por una notable oposición, con el tiempo, la formulación repetida de compromisos de las partes puede contribuir gradualmente a generar confianza, estabilidad y paz laboral.

La negociación colectiva ofrece un mecanismo único para regular las condiciones de trabajo y de empleo —mecanismo que las propias partes promulgan—. Figuras representativas del mundo del trabajo crean juntas nuevas normas o establecen, adaptan o mejoran unas normas legislativas

¹ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022* (2022).

mínimas. El hecho de que en la negociación colectiva participen partes autónomas y representativas fomenta la confianza en la legitimidad del resultado. Los convenios colectivos se basan en el acuerdo y en la configuración de unos resultados sustantivos a través de un intercambio que toma en consideración los intereses de *ambas* partes.

La negociación colectiva contribuye a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo

Como forma de corregulación, **la negociación colectiva puede contribuir notablemente a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo**, con efectos positivos en la estabilidad, la igualdad, el cumplimiento y la resiliencia de las empresas y los mercados de trabajo.

► **La negociación colectiva ofrece un modelo para la gobernanza del trabajo que da respuestas** y que supone delegar la elaboración de normas y fomentar la corregulación. Permite a las partes adaptar las normas a sus circunstancias especiales y modificarlas si cambian las circunstancias. En este informe se ofrecen pruebas de la capacidad de respuesta de la negociación colectiva como instrumento regulador durante la crisis de la COVID-19.

► **Los convenios colectivos pueden facilitar una protección laboral inclusiva**, tanto en cuanto a la cobertura de empresas y trabajadores como en relación con la manera en que abordan las condiciones de trabajo y de empleo. Esto puede tener efectos positivos en la igualdad, en particular en la distribución salarial. En este informe se pone de relieve la importancia de una protección laboral inclusiva para garantizar, por ejemplo, que los trabajadores temporales reciban el mismo equipo de protección personal y tengan el mismo acceso a las prestaciones de atención sanitaria que los trabajadores permanentes.

► **Unas instituciones de negociación colectiva eficaces son parte de un entorno propicio para las empresas sostenibles**, pues promueven la confianza, la cooperación y la estabilidad, y son la base para unas relaciones laborales sólidas. Dependiendo del contexto de cada país, estas instituciones pueden facilitar la financiación conjunta de la protección social (incluida la atención sanitaria), reducir la rotación laboral o contribuir a retener a la fuerza de trabajo calificada y experimentada. El informe se centra especialmente en cómo la negociación colectiva permite retener a los trabajadores experimentados durante períodos de inactividad, de forma que las empresas pue-

dan retomar con fuerza la actividad económica cuando mejore la situación.

► **Los convenios colectivos pueden reforzar el cumplimiento de las normas legislativas o negociadas**, con lo que se alivia a los sistemas de administración del trabajo de parte de las tareas normativas de supervisión y cumplimiento de las normas del trabajo. En el informe se aportan pruebas de la relación positiva entre los convenios colectivos y el cumplimiento de las normas de SST en las empresas.

► **La negociación colectiva puede contribuir a 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. Estas características han sido particularmente cruciales en el contexto de la crisis de la COVID-19.

Como institución del trabajo fundamental y enraizada, la negociación colectiva ha desempeñado un importante papel en muchos países a la hora de asegurar un trabajo decente, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, reducir la desigualdad salarial y estabilizar las relaciones laborales.

Panorama general de la negociación colectiva

La capacidad regulatoria de los convenios colectivos varía considerablemente entre países, regiones y niveles de desarrollo

Los convenios colectivos —sean uno o varios— regulan las condiciones de trabajo y el salario de más de un tercio de los trabajadores de 98 países (media ponderada). Son considerables las diferencias en la tasa de cobertura de la negociación colectiva de unos países a otros: varía entre más del 75 por ciento en muchos países europeos y el Uruguay y menos del 25 por ciento en la mitad aproximadamente de los países de los que se tienen datos. También son significativas las divergencias por región y nivel de desarrollo económico.

Estas variaciones pueden atribuirse a factores clave de las relaciones laborales, entre otros, las características organizativas de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores; la cobertura jurídica de los derechos de negociación colectiva, como la cuestión de si los funcionarios

públicos tienen derecho a ella; la estructura institucional de la negociación colectiva (es decir, si se efectúa predominantemente con uno o con varios empleadores); y la manera de aplicar los convenios colectivos.

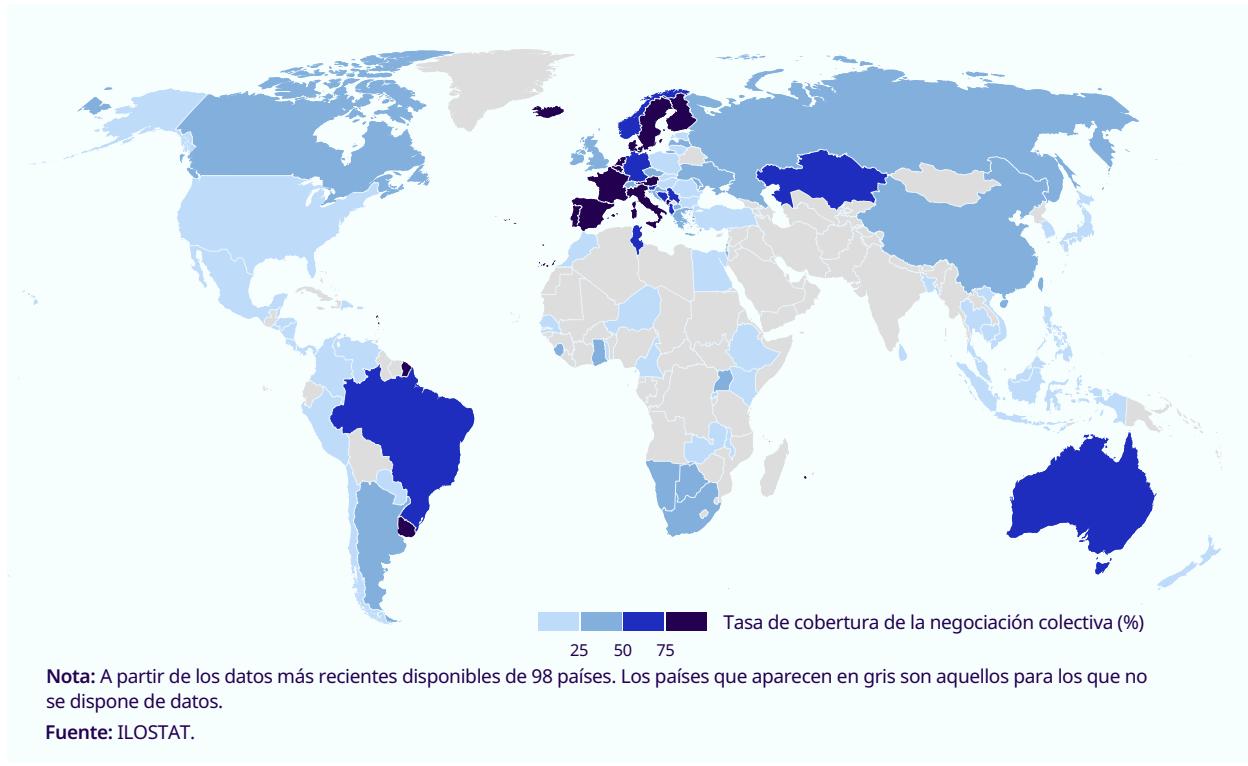
En el informe se muestra que cuando la negociación colectiva se lleva a cabo con un solo empleador en el ámbito de la empresa, una media del 15,8 por ciento de los trabajadores está cubiertos por los convenios colectivos. Cuando se celebra con varios empleadores, hay más posibilidades de configurar una cobertura regulatoria inclusiva, con una tasa media del 71,7 por ciento. Otra cuestión es la forma de aplicar los convenios colectivos, particularmente en países con tasas elevadas de cobertura de la negociación colectiva. En 10 de los 14 países en los que la tasa de cobertura de la negociación colectiva es superior al 75 por ciento, la capacidad regulatoria de los convenios colectivos está reforzada por medidas por las que los convenios colectivos se aplican a todos los trabajadores de una empresa o de una unidad de negociación, con independencia de que pertenezcan al sindicato firmante (*erga omnes*), o a todas las empresas de un sector, con independencia de que pertenezcan a la organización de empleadores firmante (extensión de los convenios colectivos).

Configurar la cobertura jurídica de los derechos de negociación colectiva

El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva está consagrado en la Constitución de la OIT. Taly como se subraya en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, todos los Estados Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios internacionales del trabajo fundamentales², tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad de buena fe el reconocimiento efectivo de este derecho. Como prueba del papel fundamental del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), a la hora de proporcionar un marco para el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva por parte de los Estados Miembros, cuatro países más han ratificado este Convenio en los últimos cinco años: el Canadá (2017), México (2018), Viet Nam (2019) y la República de Corea (2021).

En lo tocante a la configuración de la cobertura jurídica de la negociación colectiva, son esenciales el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y la promoción del desarrollo pleno de los mecanismos y procedimientos de

► Gráfico R1. Cobertura de la negociación colectiva en el mundo (en porcentajes)



² Los ocho convenios fundamentales de la OIT son: 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); el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y el Protocolo de 2014); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

la negociación voluntaria. El reconocimiento del derecho de negociación colectiva es de ámbito general y abarca a todos los trabajadores de los sectores público y privado, con las únicas excepciones de las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado. A este respecto, se han producido una serie de avances importantes:

- ▶ En primer lugar, en muchos países se han adoptado medidas para otorgar a los trabajadores del sector público el derecho de negociación colectiva.
- ▶ En segundo lugar, se han emprendido acciones legislativas e institucionales para promover los procedimientos de la negociación voluntaria en sectores, ocupaciones y grupos de trabajadores en los que es difícil ejercer efectivamente este derecho. Estos grupos son, entre otros, los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes y los trabajadores de las zonas francas.
- ▶ En tercer lugar, en línea con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), los sindicatos han adoptado diversas estrategias para organizar y formalizar los contratos de trabajadores de la economía informal y negociar convenios colectivos con los empleadores para regular sus condiciones de empleo y de trabajo.
- ▶ Por último, a la vista del rápido crecimiento de modalidades de trabajo diversas —como el trabajo temporal, a tiempo parcial y a pedido, las relaciones de trabajo multipartitas, los trabajadores por cuenta propia dependientes y, más recientemente, el trabajo a través de plataformas digitales mediante relaciones de trabajo y de empleo diversas—, varios países han tomado medidas para garantizar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de todos los trabajadores³. Entre estas medidas se encuentran, por un lado, aclarar la situación en el empleo de los trabajadores y garantizar que los trabajadores ocupados en esas modalidades de trabajo diversas disfruten del derecho de negociación colectiva. Por otro lado, ha habido iniciativas legislativas y de otra índole para afrontar las limitaciones del derecho de negociación colectiva de los trabajadores por cuenta propia debidas a la política de competencia

y, en su caso, para promover el desarrollo de mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores por cuenta propia.

El alcance de la cobertura regulatoria y la adaptabilidad de los convenios colectivos

Un convenio colectivo —en tanto que resultado de un proceso voluntario de negociación realizado de buena fe— establece unas normas compartidas respecto de las condiciones de trabajo y de empleo y de las relaciones de trabajo. Por ello, puede contribuir a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo. A partir del análisis de los marcos jurídicos y normativos de 125 países, este informe documenta **la existencia de diversas medidas de procedimiento para fomentar la adaptabilidad y la inclusividad de los convenios colectivos**. Estas medidas pueden aportar seguridad jurídica, permitir el ajuste de las normas (como las relativas al tiempo de trabajo) y facilitar la adaptabilidad ante cambios imprevistos del entorno.

Ordenar las distintas fuentes de regulación según el principio de favorabilidad o de la norma más favorable. Por lo que se refiere a la jerarquía entre las legislaciones nacionales y los convenios colectivos, la mayoría de los países aplican en sus leyes el principio de favorabilidad⁴ (91 países). En aquellos países en los que la negociación se desarrolla en varios niveles, el principio de favorabilidad proporciona el medio para ordenar las normas de los convenios celebrados en los distintos ámbitos, sea mediante leyes (41 países) o a través de convenios colectivos (8 países). En los casos en que la legislación prevé excepciones al ordenamiento jurídico, se establecen explícitamente las condiciones en que la excepción es posible, así como las cuestiones que pueden ser objeto de inaplicación. Algunos sistemas permiten que los convenios colectivos de rango inferior se desvíen de los convenios de rango superior a través de distintas cláusulas de adaptabilidad, como las cláusulas de inaplicabilidad (12 países) o las cláusulas de excesiva onerosidad o de exclusión voluntaria (15 países). Las cláusulas de adaptabilidad deben aplicarse respetando los principios que establecen las normas internacionales del trabajo.

3 En la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#) (2019) se reafirma «la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores», al tiempo que se subraya que «[t]odos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: ii) el respeto de sus derechos fundamentales; [...]» (Parte III, B).

4 De acuerdo con el principio de favorabilidad, las normas establecidas en un rango superior de la jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo o de los convenios colectivos no pueden verse afectadas por los convenios colectivos establecidos en un rango normativo inferior. Cuando las fuentes que se encuentran en un nivel inferior comprendan normas más favorables para los trabajadores, estas tendrán prioridad sobre las de niveles superiores.

Aplicación inclusiva de un convenio firmado por partes suficientemente representativas a todos los trabajadores o empresas o a los trabajadores de una unidad de negociación o un sector. Esto puede servir para crear condiciones de igualdad, es decir, establecer un marco para la competencia leal entre las empresas. También puede facilitar la inclusión de trabajadores migrantes, temporales y de otras categorías vulnerables, al ofrecer una protección laboral inclusiva que puede fomentar la igualdad. De los 125 países de los que se tienen datos, en 80 se practica la aplicación *erga omnes* de los convenios colectivos a todos los trabajadores de una empresa o sector, con independencia de que estén afiliados al sindicato firmante, y 71 contemplan la extensión, en determinadas condiciones, de los convenios colectivos a todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio. Esas condiciones garantizan que la extensión sea una decisión de política que toman las autoridades públicas y que antes de tomar la decisión se escuche a las partes que no han suscrito el convenio.

Duración de los convenios colectivos y forma de garantizar la seguridad jurídica cuando expira un convenio («ultraactividad»). Este aspecto es importante para las empresas que proyectan sus costos laborales y para los trabajadores que revisan el presupuesto familiar con el fin de saber si podrán pagar las facturas el próximo año. De los 125 países estudiados, en 71 se regula la ultraactividad. En la mayoría se contempla que algunas o todas las disposiciones mantengan su validez hasta que se celebre un nuevo convenio. En algunos se amplía la validez del convenio colectivo por un periodo equivalente al previsto inicialmente, durante un tiempo convenido o por un periodo distinto, en tanto que en otros se convierten los convenios con duración definida en convenios indefinidos.

El ámbito de los convenios colectivos

Buena parte de las publicaciones de los últimos años se han centrado en el efecto de las distintas estructuras institucionales sobre los mercados de trabajo, particularmente en los países de ingresos altos. No se conoce tan bien el ámbito de los convenios colectivos. ¿Cómo regulan los convenios colectivos los salarios y otras condiciones de trabajo y cómo varía este proceso en distintos países y estructuras institucionales? ¿Cómo se afrontan en los convenios colectivos los retos del mercado de trabajo actual en cuanto al aumento de la desigualdad en muchas partes del mundo, el desarrollo de

competencias, la inclusión de los jóvenes y las mujeres en los mercados de trabajo y los cambios tecnológicos y ambientales? ¿Cómo utilizan las partes la negociación colectiva para aprovechar todas las oportunidades que se les ofrecen en el futuro? En este informe se arroja luz sobre todas estas preguntas. La OIT ha estudiado las prácticas de 21 países y ha abordado un análisis textual de más de 500 convenios colectivos y fuentes secundarias, seleccionando países de distintas regiones y con distintos grados de desarrollo económico. Se examinaron nueve cuestiones recurrentes: salarios; tiempo de trabajo; SST; protección social; condiciones de empleo; formación; cambios en el trabajo y el mercado laboral; igualdad, diversidad e inclusión; y relaciones laborales. Las disposiciones para regular los salarios estaban incluidas en el 95 por ciento de los convenios colectivos estudiados, seguidas de las relativas al tiempo de trabajo (84 por ciento), a unas relaciones laborales sólidas (78 por ciento), a las prestaciones por enfermedad y sanitarias (70 por ciento), a la SST (68 por ciento) y a las competencias (65 por ciento). La contribución de las disposiciones relativas a la enfermedad, la atención sanitaria y la supervisión conjunta de la SST han sido de enorme valor durante la crisis sanitaria de la COVID-19.

Los convenios colectivos pueden contribuir de manera significativa a una gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo. Aparte de los datos sobre cómo los convenios colectivos mejoran las condiciones de trabajo y establecen marcos para el desarrollo de competencias, los datos específicos reunidos para este informe aportan pruebas de sus efectos normativos:

- ▶ Los convenios colectivos pueden fomentar la igualdad reduciendo la desigualdad de ingresos, promoviendo la igualdad de género y la inclusión de las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y otras categorías vulnerables de trabajadores, y aumentando las oportunidades de trabajo decente.
- ▶ Los convenios colectivos pueden facilitar la adaptación de las soluciones normativas a las necesidades concretas de los sectores, las empresas y los trabajadores. Esto incluye la «flexibilidad regulada» relativa a la remuneración con arreglo al rendimiento y el tiempo de trabajo.
- ▶ Las disposiciones de los convenios colectivos, en particular cuando predominan las negociaciones con varios empleadores, pueden complementar los sistemas de protección social, por ejemplo, en lo relativo a las prestaciones de asistencia sanitaria, pensiones y desempleo.

- ▶ Los convenios colectivos pueden reforzar las disposiciones legales sobre cuestiones fundamentales, como la SST, que pueden ser importantes para lograr el cumplimiento.
- ▶ Los convenios colectivos pueden mejorar el cumplimiento permitiendo que los órganos de la administración del trabajo destinen sus escasos recursos destinados al cumplimiento a los sectores que más los necesitan.
- ▶ Los convenios colectivos están probando nuevos enfoques para las futuras transiciones, sean demográficas, ambientales o tecnológicas. En este informe se presta atención a la experimentación en relación con los trabajadores de plataformas.

Organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores

El papel de las organizaciones empresariales y de empleadores (OE) y de los sindicatos en la negociación colectiva abarca la configuración del entorno normativo y de las políticas, la coordinación de los procesos de negociación, la prestación de los servicios necesarios a sus miembros y la propia negociación de los convenios colectivos. También son figuras esenciales en el marco de la normativa internacional que da cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Dada su importancia en la gobernanza del trabajo, su representatividad es esencial para la efectividad de la representación organizada de los intereses en la negociación colectiva y para la legitimidad de los resultados. Los datos procedentes de las encuestas indican que sus recursos institucionales y su capacidad de respuesta como organizaciones basadas en intereses les han permitido desempeñar una función representativa crucial en los debates políticos sobre las transformaciones que están produciéndose en el mundo del trabajo.

La afiliación a las OE ha permanecido relativamente estable en los últimos años en los 25 países de los que se tienen datos. Esta varía entre el 15,1 por ciento de las empresas en la República de Corea y el 100 por ciento en Austria. Una encuesta a las OE interprofesionales al más alto nivel indica que algo menos de la mitad (46 por ciento) ha participado directamente en negociaciones colectivas de ámbito interprofesional en los

últimos cinco años. Los expertos de las OE también han participado directamente en las negociaciones de ámbito sectorial (21 por ciento de los encuestados) y empresarial (también el 21 por ciento de los encuestados), lo cual da muestras de la importancia que tienen estas organizaciones en algunos países y regiones a la hora de coordinar la negociación de los salarios. Las conclusiones de las investigaciones señalan repetidamente las repercusiones de la coordinación de las negociaciones en la eficiencia del mercado de trabajo y la contribución de las OE en este sentido. Los resultados de la encuesta indican asimismo que, además de su papel directo en la coordinación de la negociación colectiva, las OE también cumplen un papel indirecto al ofrecer servicios que apoyan y promueven los intereses de sus miembros en la negociación colectiva: informando sobre la evolución de los salarios y la productividad (76 por ciento de los encuestados), participando en los debates sobre políticas y normativa para la negociación colectiva (69 por ciento), proporcionando asesoramiento jurídico sobre regulaciones y procedimientos (57 por ciento) y organizando cursos de formación, por ejemplo, sobre técnicas de negociación (54 por ciento), entre otros servicios. Más de la mitad de los encuestados opinaban que los asuntos relacionados con la negociación colectiva serán más importantes en el futuro, mientras que el 41 por ciento creía que tendrían la misma importancia. En cuanto a las barreras y las dificultades que las OE pueden encontrar en la negociación colectiva, las que señalaron más frecuentemente los encuestados tenían relación con el proceso en sí y con los procedimientos para la negociación. Esto sugiere la necesidad de centrarse en la revitalización de las instituciones y de los procesos a fin de promover el pleno desarrollo de la negociación colectiva.

Los datos sobre los sindicatos indican que siguen siendo las organizaciones de afiliación voluntaria más grandes, pues representan a más de 251 millones de trabajadores de los sectores privado y público en todo el mundo. También incluyen a un número reducido aunque creciente de trabajadores por cuenta propia. Recientemente, la afiliación a los sindicatos se ha ido diversificando. En los últimos diez años, la afiliación sindical se ha incrementado en un 3,6 por ciento. Esto se atribuye enteramente a la incorporación de trabajadores independientes y por cuenta propia, como recicladores de residuos, traductores, periodistas, actores, músicos, intérpretes y otras profesiones. La afiliación sindical de trabajadores asalariados se ha estancado o no refleja el crecimiento del empleo, lo que ha derivado en un descenso continuado y frecuentemente señalado de la densidad sindical (es decir, la afiliación sindical como proporción de los

trabajadores). Las cifras relativas a la densidad sindical varían considerablemente según los países y regiones: desde menos del 1 por ciento en Omán hasta el 91 por ciento en Islandia. Por primera vez, la densidad sindical entre las mujeres es superior a la de los hombres. Existen diferencias entre los países: las tasas de densidad femenina son superiores en 40 de los 86 países de los que se tienen datos, en 6 países son iguales la masculina y la femenina, y en los 40 países restantes es inferior la femenina. En todas partes se observa una revitalización de los sindicatos, como se refleja en las campañas de afiliación centradas en sindicar a trabajadores con empleo temporal, trabajadores migrantes, trabajadores de plataformas, trabajadores de la economía informal y trabajadores jóvenes. El respeto de la libertad sindical y del derecho de sindicación es un requisito previo para que los sindicatos sean inclusivos. Al negociar unos salarios justos y unas condiciones de trabajo decentes, los sindicatos han contribuido a reducir las desigualdades de ingresos entre países y en el tiempo. Sin embargo, su papel no se limita en modo alguno a la negociación colectiva. Mediante sus funciones representativa, de liderazgo y de movilización, han conseguido, junto con las OE y los Gobiernos, dar respuesta a los retos inéditos derivados de la pandemia de COVID-19 en 2020 y 2021.

La negociación colectiva y la crisis de la COVID-19: forjar la resiliencia

La pandemia de COVID-19 y las medidas de salud pública adoptadas para afrontarla han tenido efectos terribles en el mundo del trabajo, en la continuidad de las empresas y, dependiendo del sector y la actividad, en la salud de los trabajadores y en la seguridad de sus ingresos. Millones de personas se han visto en primera línea de la batalla contra la pandemia, expuestos directamente al virus y a riesgos para su salud. Las empresas han sufrido considerables pérdidas de ingresos y su deuda ha aumentado, lo cual ha puesto en peligro su continuidad. Muchos trabajadores pasaron al teletrabajo, pero otros tenían ocupaciones que no les permitían realizar su trabajo a distancia. Millones de trabajadores vieron paralizado su trabajo o perdieron su empleo. Aunque todas las empresas y todos los trabajadores han sufrido las consecuencias, no todos los casos son iguales. El resultado ha sido un aumento de la desigualdad dentro de los países y entre ellos. Los desproporcionados efectos de la crisis en los sectores donde predominan las mujeres, junto con el aumento de

la carga del trabajo de cuidados no remunerado, amenazan con revertir los recientes avances hacia la igualdad de género. A medida que las sucesivas olas de la pandemia frustraban las esperanzas de una recuperación rápida en 2020 y 2021, las partes en las negociaciones colectivas acudieron a la mesa de negociación —o se conectaron a salas en línea—, enfrentadas a unas perspectivas económicas y sociales muy inciertas.

La negociación durante la pandemia

La medida en que los actores que intervienen en las relaciones laborales han recurrido a la negociación colectiva para responder a la pandemia siguió trayectorias institucionales que ya existían. En los países en los que el Estado tiene un papel de peso en los mercados de trabajo, este papel ha sido aún más claro durante la pandemia, por lo que se ha reducido el espacio para la negociación colectiva. Los sistemas de relaciones laborales, que antes de la pandemia habían delegado ciertas cuestiones de política social en los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos, han tendido a apoyarse en estas instituciones como parte de la respuesta a la crisis de la COVID-19, en particular recurriendo al diálogo social tripartito y bipartito al más alto nivel y promoviendo la negociación colectiva. En estos casos, la negociación colectiva se ha usado de manera proactiva y ha demostrado tener capacidad de respuesta tanto ante la emergencia sanitaria como frente al deterioro de la situación económica. La adaptación de los procesos y procedimientos, pese a las limitaciones impuestas por la pandemia, ha permitido a las partes afrontar los efectos de la crisis. Como forma de regulación, estos ajustes han aportado seguridad en materia de procedimientos a los empleadores y los trabajadores en unas circunstancias altamente inciertas. Algunos de ellos han consistido en posponer las negociaciones para renovar los convenios, pasar a las negociaciones en línea, modificar los procedimientos para ratificar los convenios, negociar convenios «de prórroga», «de mantenimiento del *status quo*», «transitorios» y de otro tipo, así como utilizar temporalmente cláusulas de inaplicación condicional y de excesiva onerosidad.

Las conclusiones de las encuestas indican que la percepción de las OE y de los sindicatos del papel de la negociación colectiva en 2020-2021 fue positiva en general, aunque algunas OE fueron más comedidas en su valoración. Más de la mitad de las OE encuestadas reconocieron que la crisis había dado un nuevo impulso a la negociación colectiva o que lo había hecho «en

cierta medida». De forma similar, más de la mitad de las OE encuestadas afirmaron que los convenios colectivos habían sido lo suficientemente flexibles para dar cabida a los efectos de la crisis (en ocasiones, había sido necesario renegociarlos o posponer su aplicación), o que lo habían sido «en cierta medida». En una encuesta a más de 200 sindicatos, más de la mitad mencionó un aumento de las negociaciones informales (es decir, realizadas al margen de los procedimientos formales) que, sin embargo, desembocaron en la firma de un convenio colectivo. Algunos sindicatos afirmaron que la situación no había cambiado, que simplemente las negociaciones se habían hecho en línea, en tanto otros mencionaron el uso de convenios «de prórroga» y otros convenios temporales para afrontar los efectos de la pandemia en la negociación colectiva. Las experiencias con las negociaciones en línea fueron diversas. Algunos sindicatos dijeron que estas habían sido más eficientes y se habían aprovechado mejor, en tanto otros mencionaron la pérdida de algunas de las características intangibles de las negociaciones, como la posibilidad de percibir el lenguaje corporal de la otra parte.

Tanto los sindicatos como las OE mencionaron el cambio de las cuestiones objeto de negociación. La salud y la seguridad, las licencias

por enfermedad y las prestaciones sanitarias, la flexibilidad en cuanto al tiempo de trabajo y otros acuerdos sobre el tiempo de trabajo para conciliar el trabajo y la vida personal, y la seguridad en el empleo se han situado en los primeros puestos del programa de negociación, posiblemente desbancando otras cuestiones, como la igualdad de género (con la excepción de la conciliación de la vida profesional y privada). Las OE también señalaron la importancia del teletrabajo en el programa de negociación de algunos países.

Proteger a los trabajadores de primera línea y sostener los servicios clave

Con la adopción de medidas de salud pública a lo largo de la pandemia, se recurrió a millones de trabajadores y empleadores de los sectores público y privado para garantizar la continuidad de los servicios considerados clave para proteger la salud y la seguridad de la población. Muchos trabajaban en puestos en los que el contacto social y la exposición directa a la COVID-19 implicaban un alto riesgo de infectarse por el virus, entre otros los trabajadores sanitarios y de los servicios sociales, los cajeros y otros trabajadores

► Gráfico R2. Cambio de prioridades en el programa de negociación colectiva (2020-2021)



del sector minorista de la alimentación, los trabajadores del transporte público, los conserjes y el personal de limpieza. A medida que el riesgo aumentaba y el trabajo se intensificaba, las perturbaciones y las protestas laborales —por cuestiones como el descontento con el salario, la falta de equipos de protección personal, la escasez de personal y la consiguiente sobrecarga de trabajo— amenazaron la continuidad de los servicios en muchas partes del mundo.

Los datos de 2020 y 2021 indican que en varios países las partes negociadoras llegaron a acuerdos para ofrecer protección a los trabajadores de primera línea, garantizando un suministro adecuado de equipos de protección personal y la instalación de barreras físicas (por ejemplo, en el transporte público y en las tiendas de alimentación), pruebas suficientes, acceso a las vacunas y más licencias remuneradas por enfermedad y vacaciones durante los períodos de cuarentena, entre otras medidas. También se alcanzaron acuerdos en cuanto a la situación contractual de los trabajadores que se consideraban clave, pero que hasta entonces tenían un empleo temporal sin la protección adecuada (como el acceso al seguro de salud y las licencias remuneradas por enfermedad).

Los convenios colectivos también se ocuparon de la necesidad de garantizar la continuidad de los servicios sanitarios y sociales y de asignar personal a nuevas tareas, como la realización de pruebas y el rastreo. Ello incluyó un acuerdo para los cambios en la organización del trabajo y el tiempo de trabajo, así como la redistribución del personal sanitario a instituciones de servicios sociales. La capacidad de negociación coordinada contribuyó a la resiliencia, pues permitió dar una respuesta sistémica al aumento de las exigencias relativas a la sanidad, como ampliar temporalmente el horario de apertura de las guarderías.

Los datos sobre el papel de la negociación colectiva en la revalorización de las ocupaciones de los trabajadores de primera línea son menos concluyentes. Los estudios de casos, los estudios de países y un análisis de los convenios colectivos para los trabajadores de primera línea señalan que, además de la concesión por parte de los Gobiernos de bonificaciones especiales por la COVID-19 como reconocimiento a los servicios de estos trabajadores y al riesgo que corrieron, las partes negociadoras de algunos países llegaron a un acuerdo sobre incrementos estructurales de los salarios de los trabajadores de primera línea. Esto refleja una revalorización del trabajo que se desarrolla en puestos antes poco valorados de la sanidad, los servicios sociales y el comercio minorista, donde las mujeres representan claramente una alta proporción de la fuerza de trabajo. Por

otra parte, la presión sobre las finanzas públicas en otros países se tradujo en acuerdos de congelación salarial. En algunos países, los acuerdos sobre ajustes salariales solo llegaron tras conflictos que perturbaron los servicios.

Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables

Las medidas de salud pública adoptadas para contener la pandemia exigieron la adaptación de las prácticas laborales con objeto de evitar el contagio en el lugar de trabajo. Proteger la seguridad y la salud de los trabajadores se convirtió en requisito previo para sostener el trabajo, fuese presencial o a distancia. Por ello, la SST estaba en primer lugar dentro del programa de negociación, y empresas y sindicatos se reunieron para aplicar medidas de salud pública y ajustar medidas concretas de SST a cada sector o empresa.

Las comisiones de SST creadas en virtud de los convenios colectivos fueron fundamentales para aplicar, adaptar y supervisar las medidas de prevención y control en el lugar de trabajo. En algunos casos, los convenios colectivos ampliaron el mandato de las comisiones de SST existentes en sistemas anteriores de gestión de la SST; en otros, las partes negociadoras establecieron comités de crisis especiales para supervisar la aplicación de las medidas de seguridad y salud relacionadas con la COVID-19. Los datos generados por el programa Better Work de la OIT muestran que las empresas de confección acogidas a los convenios colectivos tuvieron en 2020-2021 niveles de cumplimiento de las normas de SST superiores a las que no cubrían los convenios.

Las medidas contra la COVID-19 en los convenios colectivos siguieron una jerarquía de controles para reducir al mínimo el riesgo de contagio. Las partes negociadoras acordaron a menudo cambios temporales en la organización del trabajo y, en la medida de lo posible, sustituyeron el trabajo presencial por el teletrabajo. Muchos acuerdos incluyan la compra, la provisión y el uso correcto de los equipos de protección personal para proteger a los trabajadores de la exposición a la COVID-19. Basándose en unas valoraciones conjuntas de los riesgos, las partes negociadoras también llegaron a acuerdos sobre distintos controles técnicos, como una ventilación adecuada y la instalación de barreras. Se acordaron otras medidas administrativas y organizativas para la prevención y el control de las infecciones, como la toma de la temperatura, los protocolos de cuarentena, los programas e incentivos para la vacunación y la negociación de más licencias remuneradas por enfermedad.

Las prestaciones sanitarias, contempladas en un 70 por ciento de los convenios colectivos examinados, garantizaban la existencia de un tratamiento adecuado en caso de infección.

Preservar el empleo, proteger los ingresos y salvaguardar la continuidad de las empresas

En las sucesivas oleadas de la COVID-19 y dadas las consiguientes restricciones, la liquidez de las empresas y la seguridad del empleo y de los ingresos siguieron despertando gran preocupación. La necesidad de cuidar de los niños y de los familiares enfermos limitaron más el tiempo de trabajo. Los problemas de continuidad de las empresas, de seguridad del empleo y de flexibilidad del tiempo de trabajo dominaron el programa de negociación durante 2020 y 2021 en un contexto que era enormemente incierto y que sigue siéndolo en muchos países.

La negociación colectiva fue fundamental en muchos países para aplicar las medidas gubernamentales de conservación del empleo, como la reducción de la jornada laboral, el desempleo parcial, los subsidios salariales y los planes de licencias sin sueldo. Lo que las instituciones habían aprendido de la crisis económica de 2008 y el diálogo social tripartito facilitaron la rápida expansión y la aplicación de estas medidas, así como su ejecución a través de la negociación colectiva. Hay pruebas de que algunas instituciones relacionadas con los convenios colectivos y las negociaciones colectivas mejoraron o superaron las tasas de sustitución establecidas por ley. Algunas garantizaron complementos más altos a los trabajadores con salarios bajos y mantuvieron la seguridad social (incluido el seguro de salud) durante los períodos de despido temporal.

La negociación colectiva también permitió en 2020 y 2021 negociar la flexibilidad inmediata en cuanto a la fijación de salarios, el tiempo de trabajo y la asignación de trabajo a cambio de garantías de empleo. La negociación de la flexibilidad inmediata fue una respuesta a la crisis, se aplicó rápidamente y tuvo una duración limitada. En medio de una gran incertidumbre, estos acuerdos aportaron cierta seguridad, tanto en cuestiones sustantivas como de procedimiento, pues redujeron las tensiones y facilitaron, al menos en parte, el tránsito por la etapa de ralentización económica. Las soluciones negociadas abordaron las inquietudes de los empleadores por la continuidad de sus empresas y ofrecieron a los trabajadores seguridad en el empleo. Estos también garantizaron que las empresas tuvieran la capacidad de conservar al personal calificado

y experimentado y de retomar rápidamente la actividad económica tan pronto lo permitiesen las circunstancias.

Ambas estrategias —la aplicación negociada de los planes gubernamentales para la conservación del empleo y la flexibilidad inmediata— buscaban allanar el camino para una recuperación ágil. La negociación colectiva también se tradujo en medidas para mitigar los posibles efectos de la crisis de la COVID-19 sobre la desigualdad, como los acuerdos de solidaridad y las medidas para conciliar el trabajo y las mayores responsabilidades familiares, amortiguando así las desproporcionadas consecuencias de la crisis para las mujeres.

Configurar las prácticas futuras de teletrabajo y trabajo híbrido

Los confinamientos y las recomendaciones para que se trabajara en casa durante 2020 y 2021 aceleraron la digitalización del trabajo. Sin embargo, el paso de muchísimas personas al teletrabajo fue asimétrico y tuvo una clara relación con el nivel de desarrollo económico de cada país. La amplísima experimentación con el teletrabajo a causa de la pandemia ha transformado las prácticas laborales en algunos sentidos muy importantes: muchas empresas anunciaron modelos de trabajo híbrido, que combinan el teletrabajo con el trabajo presencial.

La inclusión del teletrabajo en el programa de negociación a consecuencia de la COVID-19 hizo posible una considerable experimentación institucional. Hay indicios de que esta experimentación está evolucionado hacia marcos más duraderos, los cuales podrían garantizar unas prácticas decentes e inclusivas de teletrabajo y trabajo híbrido que respondan a los intereses tanto de los empleadores como de los trabajadores. El programa de negociación y los acuerdos que de él se derivan abordan cuestiones que habitualmente corresponden al ámbito de los convenios colectivos, aunque con especificaciones adaptadas a los nuevos métodos de trabajo. Por ejemplo, los acuerdos pueden centrarse en cambios de la organización del trabajo y en la necesidad de una formación adecuada en materia de trabajo híbrido y tecnologías necesarias. Estos pueden contemplar el reembolso de los costos derivados del teletrabajo. Algunos incluyen cuestiones de ciberseguridad y protección de datos. Varios convenios colectivos vuelven a regular el tiempo de trabajo para aumentar la autonomía de los trabajadores y su control sobre los horarios de trabajo, al tiempo que se fijan las horas y los días de la semana en que el empleador puede ponerse en contacto con ellos. La mayoría recoge

periodos de descanso en virtud del derecho a la desconexión. Los convenios colectivos también abordan la SST, la igualdad de oportunidades y la inclusión, y las relaciones laborales, entre otras cuestiones.

Negociar para que la recuperación sea inclusiva, sostenible y resiliente

La negociación colectiva proporciona los instrumentos con los que lograr una recuperación centrada en las personas. Son varias las prioridades que han de atenderse para explotar todo el potencial de la negociación colectiva con el fin de contribuir a una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente:

► **Revitalizar las organizaciones de empleadores y de trabajadores:** Una recuperación centrada en las personas entraña que empleadores y trabajadores tengan voz en las decisiones que les afectan. La función representativa de las OE y de los sindicatos —tanto por la fuerza de sus afiliados como por su capacidad para integrar intereses diversos— es el fundamento de un diálogo social efectivo, que abarca la negociación colectiva. Durante la pandemia de COVID-19, en los países en los que el compromiso con y entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores ha sido parte de la respuesta, también ha resultado ser parte de la solución. Es esencial aprovechar todo el potencial de las OE y de los sindicatos para configurar la trayectoria futura de la recuperación. De cara al mañana, las OE deben seguir fortaleciendo sus estrategias de afiliación y conservación de miembros para atraer a miembros diversos, incluidos varios sectores y tipos de empresas escasamente representados. La participación en el diálogo político basado en datos empíricos exigirá conocimientos especializados de los grandes problemas que afectan a los mercados de trabajo, como la transformación digital, la inadecuación de las competencias y los elevados niveles de informalidad en algunas partes del mundo. Los sindicatos, por su parte, deben fortalecer su capacidad para analizar y comprender las transformaciones que están ocurriendo en

el mundo del trabajo, así como ser capaces de influir en las políticas económicas, sociales y de desarrollo sostenible, de reforzar sus propios procesos institucionales y organizativos, y de participar en estrategias innovadoras. Estos deben seguir invirtiendo en iniciativas relevantes para el desarrollo de capacidades, incluidos los programas de educación y formación, para garantizar que las lecciones extraídas durante la pandemia tengan un fuerte peso en los procesos de diálogo social, en particular en la negociación colectiva.

► **Hacer realidad el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores:** Los órganos de control de la OIT han defendido repetidamente la naturaleza universal de los principios y derechos consagrados en dos de los convenios internacionales del trabajo fundamentales, el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98. Habida cuenta de los cambios radicales que están produciéndose en el mundo del trabajo, es necesario reforzar las instituciones del trabajo para garantizar una protección adecuada a todos los trabajadores, incluido el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva⁵. La promoción y el ejercicio real de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva sientan las bases sobre las que los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden contribuir a la gobernanza efectiva e inclusiva del trabajo a través de la negociación colectiva y otras formas de diálogo social. Sin embargo, esto solo es posible en la medida que permite el marco normativo general, el cual fomenta y promueve el pleno desarrollo de las negociaciones voluntarias mantenidas de buena fe. Ante la proliferación en los últimos años de modalidades de trabajo diversas, es preciso revisar los marcos normativos nacionales a fin de garantizar que ofrezcan claridad y seguridad jurídicas, de forma que quienes tienen unas relaciones de trabajo en las que necesiten protección reciban la necesaria, contemplada en la legislación laboral y demás leyes y normativas. Ello contribuiría a asegurar que todos los trabajadores tengan la garantía del reconocimiento efectivo de su derecho de negociación colectiva, como principio y derecho fundamental en el trabajo y también como derecho humano.

► **Promover la negociación colectiva para una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente:** En este informe se apuntan algunas de las

5 En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) se hace un llamamiento a todos los Miembros de la OIT para que desarrollen en mayor medida su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, entre otras cosas, a través del «fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores» y se subraya que «[t]odos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: ii) el respeto de sus derechos fundamentales; [...]» (Parte III, B).

oportunidades que surgen cuando las partes se sientan a la mesa de negociación para llegar a acuerdos que resuelvan la desigualdad y la exclusión, garanticen la seguridad económica, faciliten una transición justa, permitan la flexibilidad relativa al tiempo de trabajo y mejoren la conciliación de la vida profesional y privada, sigan un programa transformador para la igualdad de género y promuevan empresas sostenibles. La negociación colectiva puede ser el vehículo para que los trabajadores tengan la capacidad de negociar una participación equitativa en los incrementos de productividad, lo cual, a su vez, refuerza su compromiso con la sostenibilidad productiva de la empresa. Las empresas, por su parte, pueden comprometerse a invertir en competencias, sabiendo que podrán conservar una fuerza de trabajo entregada. No obstante, la negociación colectiva debe desarrollarse en un marco normativo habilitador establecido por el Estado o, en algunos países, por las propias partes. Este marco promueve el pleno desarrollo de las negociaciones voluntarias entre partes autónomas que actúan de buena fe con el objetivo de llegar a un convenio colectivo que pueda contribuir a la gobernanza del trabajo. Además, los recursos normativos que ofrece la negociación colectiva reducen la necesidad de intervención gubernamental en el mercado de trabajo. Los convenios colectivos pueden dotar a empresas y trabajadores de la capacidad para aplicar medidas de «flexibilidad regulada» del tiempo de trabajo. Como técnica normativa, la negociación colectiva también puede ser eficaz a la hora de garantizar el cumplimiento de las normas acordadas conjuntamente y de las normas legales. Habilitar y alentar a las partes a que negocien y regulen conjuntamente las condiciones de trabajo también puede catalizar procesos de aprendizaje institucional y, en ciertos casos, aportar los medios para elaborar soluciones normativas innovadoras.

► **Invertir en diálogo social bipartito y tripartito al más alto nivel:** Al examinar cómo la negociación colectiva ha ayudado a forjar resiliencia, en este informe también se ha subrayado el papel de las tres partes —Gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos— a la hora de crear el entorno político e institucional necesario para que las partes elaborasen libremente unas soluciones negociadas durante la pandemia de COVID-19. El diálogo social efectivo e inclusivo exige la participación continua en la política social y económica con y entre los actores que

intervienen en las relaciones laborales al más alto nivel, en épocas de bonanza y también en momentos de crisis. Así pues, es esencial invertir en el diálogo social en su nivel superior, tanto bipartito como tripartito, para que los países cuenten con medios institucionales que garanticen una recuperación centrada en las personas.

► **Reforzar el diálogo social para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:** El diálogo social, incluida la negociación colectiva, puede contribuir a la ejecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Si bien es obvio que el diálogo social es crucial para alcanzar el Objetivo 8 (sobre el trabajo decente y el crecimiento económico) a través de su contribución única a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo, también puede apoyar otros Objetivos. El papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es fundamental en este sentido, pues son representativas y dan voz a los grupos directamente afectados por las políticas. Sin embargo, para hacer esta contribución, es esencial la plena consecución de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

A medida que los países van levantando las restricciones de salud pública, se hace necesario liberar todo el potencial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y reforzar el diálogo social y la negociación colectiva. Una recuperación centrada en las personas supone que empleadores y trabajadores tengan voz en las decisiones que les afectan y que se doten de la dignidad que estos procesos aportan. En el informe se muestra que, en lugar de presentar un impedimento para los ajustes, la negociación colectiva puede adaptarse y dar respuesta a unas condiciones cambiantes y, ante la incertidumbre, puede ofrecer a las partes cierto grado de seguridad en cuanto a cuestiones sustantivas y de procedimiento. La negociación colectiva puede ser una fuente inestimable de estabilidad y, además, facilitar la transformación de los procesos de trabajo para una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Como se ha visto en ocasiones anteriores, la resiliencia institucional que aporta la negociación colectiva puede ayudar a crear la resiliencia necesaria para la próxima crisis, ya esté relacionada con el cambio climático o con factores sociales o económicos, y por lo tanto facilitar la consecución del trabajo decente.

Introducción



► 17 de agosto de 2021. Trabajadores de la planta de General Motors en Silao (Guanajuato, México) emiten su voto para legitimar el convenio colectivo. La OIT participó como observadora en todo el proceso de legitimación.



La OIT presenta el primero de una nueva serie de informes de referencia sobre el diálogo social¹. El concepto de diálogo social comprende cualquier tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre los representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Abarca la negociación colectiva y el diálogo social en el más alto nivel (es decir, bipartito y tripartito) en materia de política socioeconómica, así como las consultas y la cooperación en el lugar de trabajo. El objetivo de esta nueva publicación es exponer los resultados de las investigaciones que pueden ayudar a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fortalecer todas las formas de diálogo social, de conformidad con las normas de la OIT. En consecuencia, parece oportuno inaugurar la serie con un informe dedicado al elemento que vertebría el diálogo social, a saber, la negociación colectiva. La negociación colectiva, entendida como un proceso negociador voluntario y de buena fe, se sustenta en dos principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva². En conjunto, estos principios constituyen los cimientos democráticos de los mercados laborales y preparan el camino para una gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo³.

1 El mandato del informe viene dado por las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107.^a reunión de junio de 2018, que disponen lo siguiente: «6. La Oficina debería llevar a cabo su programa de investigaciones con arreglo a la estrategia de investigación de la Organización a fin de: a) elaborar un informe de referencia anual sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo. A tal efecto, generar conocimiento e investigaciones rigurosas basadas en datos empíricos sobre el papel y el impacto: i) de la negociación colectiva en materia de desigualdad, remuneración y condiciones de trabajo, un tema que debería abordarse periódicamente [...] ; b) elaborar información comparativa, estadísticas y análisis sobre las relaciones laborales y ayudar a los Miembros a mejorar la información recopilada en este campo» (OIT 2018a). El Consejo de Administración ratificó ese mandato en su 335.^a reunión, celebrada en marzo de 2019, cuando adoptó la Decisión relativa al plan de acción revisado sobre el diálogo social y el tripartismo para 2019-2023, a fin de dar curso a las citadas conclusiones, en particular mediante la elaboración de un nuevo informe de referencia anual (OIT 2019a, párr. 16).

2 En la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), adoptada en 1998, se distinguen cuatro categorías básicas de principios: «a) [l]a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación» (OIT 1998, párr. 2). 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 \(núm. 98\)](#) son dos de los convenios internacionales del trabajo fundamentales.

3 Además de los Convenios núms. 87 y 98, es preciso referirse en este contexto al [Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)](#), uno de los cuatro «convenios de gobernanza» considerados prioritarios, en virtud de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo y de su trascendencia para la gobernanza del trabajo (en particular para la promoción del pleno desarrollo de la negociación colectiva).

Durante las últimas décadas se ha agravado la preocupación por el aumento de la desigualdad de ingresos y por las diferencias cada vez más insalvables en cuanto a las oportunidades que brinda el mercado de trabajo. Esta evolución se refleja en el lento crecimiento de la productividad, por un lado, y en una menor participación del trabajo en los ingresos, por otro. La pandemia de COVID-19 exacerbó diversos tipos de desigualdad y puso de relieve las vulnerabilidades existentes en las economías, los mercados de trabajo y las sociedades. Las medidas adoptadas para contener la propagación del virus se saldaron con una pérdida de ingresos para millones de empresas y para centenares de millones de trabajadores. La continuidad de las empresas se vio amenazada. Se puso de manifiesto una clara distinción entre los trabajadores que habían logrado adaptar su modalidad laboral al régimen de teletrabajo y aquellos que sufrían una suspensión de la actividad, con consecuencias para la seguridad de sus ingresos; en general, los primeros disfrutaban de una mejor remuneración, mientras que los segundos tenían salarios bajos. Los efectos de la pandemia en los mercados de trabajo fueron devastadores. La OIT estima que el desempleo mundial alcanzará la alarmante cifra de 207 millones de personas en 2022, frente a los 186 millones de 2019 (OIT 2022).

La negociación colectiva, como institución del trabajo fundamental y bien enraizada, ha sido determinante en muchos países a la hora de asegurar un trabajo decente, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, reducir la desigualdad salarial y estabilizar las relaciones laborales. También ha dado respuesta a las necesidades inmediatas de los empleadores y de los trabajadores durante las crisis económicas. Esas funciones siguen siendo importantes en la actualidad. Por ejemplo, a partir de marzo de 2020, ante la perspectiva de una crisis sin precedentes inducida por la pandemia de COVID-19, muchos empleadores y sus organizaciones y sindicatos de todo el mundo constituyeron mesas de negociación, o celebraron reuniones en línea, con el objeto de acordar condiciones

que proporcionaran a las empresas, a los sectores y a los países la resiliencia necesaria para responder a la crisis. Como se explica en el capítulo 5, la negociación colectiva se está utilizando en diferentes contextos como una herramienta para hacer frente a las dificultades de diverso signo que plantea la pandemia de COVID-19 en lo que respecta a la protección de los trabajadores de primera línea y la continuidad de los servicios esenciales; a la contención del impacto de la crisis en las empresas, los ingresos y el empleo; y, en definitiva, a la creación de resiliencia y la mitigación de los posibles efectos sobre la desigualdad. Asimismo, la negociación colectiva está demostrando su utilidad para conformar los marcos de teletrabajo decente tras la pandemia, al propiciar que los empleadores y los trabajadores aprovechen las oportunidades que les aguardan. Se ha observado que la negociación colectiva solo es viable cuando ese derecho fundamental está efectivamente reconocido en el ordenamiento jurídico y cuando los interlocutores sociales representativos son capaces de generar resultados concretos (véase el capítulo 2).

En junio de 2019, meses antes del inicio de la pandemia, los mandantes tripartitos de la OIT adoptaron la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, en la que se instaba a fortalecer las instituciones del trabajo para ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores, teniendo en cuenta el respeto de sus derechos fundamentales (OIT 2019b). La misma idea se recogió en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2021 (OIT 2021a). Más allá de las notorias diferencias en cuanto a la forma en que se organiza la negociación colectiva en todo el mundo, invertir en esta y otras instituciones del trabajo conexas —siempre sobre la base del respeto y la promoción de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva— es esencial para posibilitar una recuperación de la crisis centrada en las personas.

1.1

¿Qué es la negociación colectiva?

La negociación colectiva consiste en negociaciones entre uno o más empleadores (o sus organizaciones) y una o varias organizaciones de trabajadores⁴. Se trata de un proceso dinámico en el que las partes se reúnen para exponer sus respectivas demandas, intercambiar información y, a través del debate y de cesiones recíprocas, llegar a un acuerdo sobre cuestiones como los salarios, las horas de trabajo, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, la formación y las relaciones laborales colectivas. Lo idóneo es que la negociación colectiva concluya con un convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo y de empleo.

Los orígenes

La negociación colectiva surgió en Europa y América del Norte como un mecanismo clave para que los trabajadores se protegieran de los efectos adversos de la competencia en el mercado de trabajo, que hasta entonces había enfrentado a unos trabajadores con otros en una pugna a la baja (Webb y Webb 1896). Al negociar sobre una base colectiva, en lugar de hacerlo a nivel individual, los trabajadores podían acordar con los empleadores una «norma común» que estableciera un «piso», o nivel mínimo, de condiciones de trabajo en una fábrica, comercio, sector o región en particular (Webb y Webb 1902). En consecuencia, era posible normalizar los salarios y el tiempo de trabajo, estabilizar la producción y el empleo, y ofrecer ciertas garantías con respecto a la seguridad

de las inversiones (Commons 1921, 63, 65). Este sistema otorgaba también a los empleadores una mayor seguridad jurídica contra determinadas formas de competencia desleal, como la utilización del trabajo infantil. De este modo, **la negociación colectiva iba a hacer efectivo uno de los principios fundadores de la OIT, a saber, que «el trabajo no es una mercancía»⁵.**

Los fundamentos democráticos también fueron intrínsecos a la evolución de la negociación colectiva en otras partes del mundo. Así, el desarrollo de la negociación colectiva en las economías emergentes estuvo vinculado a la lucha por la independencia de algunos países y a la transición de otros a la democracia (Hayter y Lee 2018). En América Latina, por ejemplo, los derechos de negociación colectiva estaban ampliamente reconocidos en la legislación laboral de la década de 1930⁶. Durante la segunda mitad del siglo XX, tras la oleada democratizadora de la región, los Gobiernos recién elegidos tendieron a restaurar los derechos colectivos que los régimes autoritarios habían desmantelado (Cook 1998; 2006).

La estructura institucional de la negociación colectiva

Como se verá en los capítulos 2 y 3, la negociación colectiva se caracteriza por diversas prácticas que vienen determinadas por las tradiciones jurídicas e institucionales, en particular por la evolución histórica de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En el ámbito de la empresa, la negociación colectiva se entabla entre un único empleador y uno o varios sindicatos. Cuando se adscribe a niveles superiores, como el ámbito sectorial y territorial, participan uno o varios sindicatos o federaciones sindicales y uno o varios empleadores y sus organizaciones, e intervienen organizaciones del más alto nivel si se negocia en un ámbito nacional interprofesional. La negociación también puede ser transfronteriza, como en el caso del convenio colectivo de la gente de mar, que se celebró en un foro de negociación internacional creado a tal efecto⁷. Según las características del contexto institucional, puede haber mecanismos formales y/o informales que faciliten la coordinación entre los distintos niveles

4 En el presente informe se utilizan indistintamente las expresiones «sindicato» y «organización de trabajadores».

5 Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 26.^a reunión de mayo de 1944. La Declaración se incluye en el anexo de la Constitución de la OIT.

6 La legislación sobre la negociación colectiva se inspiraba en los ordenamientos jurídicos de otras partes del mundo con un planteamiento basado en objetivos similares. En México, por ejemplo, durante los trabajos preparatorios para la adopción de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se reconoció que por medio de los convenios colectivos las relaciones entre empleadores y trabajadores se equilibraban y regulaban de manera «consciente y minuciosa, no impuesta, sino discutida y convertida en inviolable por las partes mismas» (De la Cueva 2014, 408).

7 Convenio colectivo celebrado entre la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte y el Grupo Mixto de Negociación (que representa a los empleadores marítimos) tras las negociaciones celebradas durante el periodo 2019-2022. Véase también el sitio web del Consejo Internacional de Empleadores Marítimos, <http://www.imec.org.uk/grants/ibf/>.

y sectores. Algunos ejemplos son las instituciones de negociación centralizada, el diálogo social tripartito y la llamada «negociación imitativa», en la que se sigue una práctica ya establecida por un sector o una empresa concreta. Con independencia de la práctica y de la estructura institucional, la capacidad (las aptitudes) de las partes para negociar y la voluntad de hacerlo de buena fe son aspectos de vital importancia, al igual que su libertad para decidir sobre el alcance de las cuestiones que se van a tratar. Los sistemas de administración del trabajo y el diálogo social tripartito también pueden ser decisivos para promover la negociación colectiva.

Actores

En la negociación colectiva intervienen dos partes cuyas competencias se definen en el marco regulatorio: los empleadores y sus organizaciones, por un lado (o en el caso del sector público, el Estado como empleador), y las organizaciones de trabajadores, por otro. La representatividad de las organizaciones no solo determina que los intereses de las partes estén representados de manera eficaz y organizada, sino que además legitima los resultados posteriores. Como se muestra en el capítulo 4, las tasas de afiliación sindical han aumentado, de manera que ahora los sindicatos se organizan y negocian en nombre de un colectivo de afiliados cada vez más heterogéneo. En el caso de las organizaciones de empleadores, si bien la tasa de afiliación se ha mantenido estable, sus funciones en la negociación colectiva ya no son las mismas. Los empleadores individuales han adquirido un mayor protagonismo en la negociación colectiva tras la descentralización de este proceso en algunas regiones. Las organizaciones de empleadores del más alto nivel han asumido en esos casos destacadas funciones de coordinación, intercambio de información y asesoramiento.

1.2

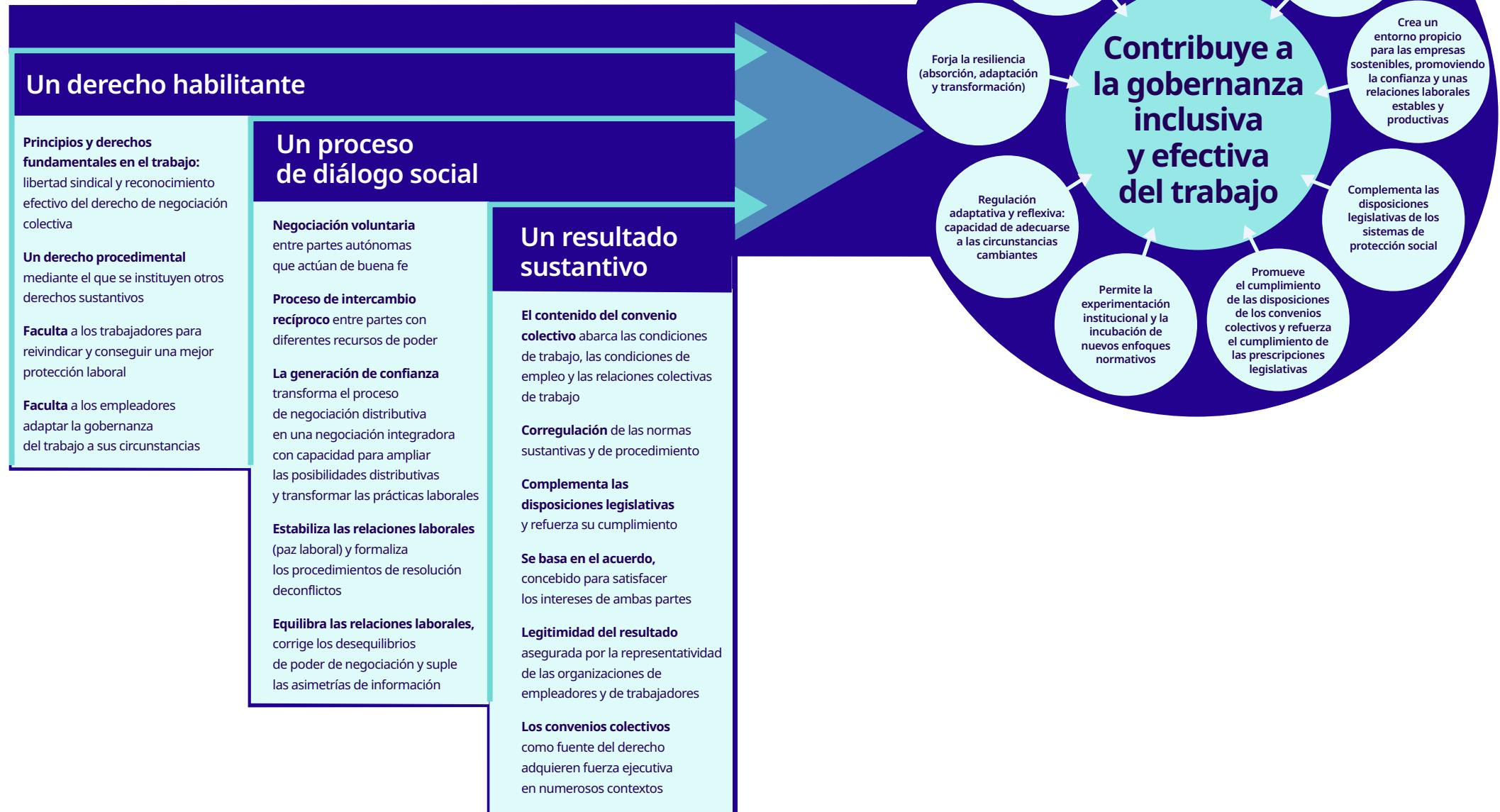
La negociación colectiva y la gobernanza del trabajo

La negociación colectiva posibilita no solo la representación de los intereses de los empleadores y de los trabajadores en el proceso de negociación, sino también la integración de esos intereses en los resultados sustantivos de ese proceso. **La negociación colectiva, como forma de gobernanza, ofrece un mecanismo único que las propias partes promulgan para regular las condiciones de trabajo y de empleo.** La negociación colectiva es al mismo tiempo un derecho habilitante, un proceso voluntario entre partes autónomas y un resultado sustantivo en forma de instrumento regulatorio. Estos elementos son fundamentales para que la negociación colectiva contribuya a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo⁸ (véase el gráfico 1.1). Junto con la legislación laboral, la negociación colectiva sirve como mecanismo de procedimiento mediante el cual se pueden regular las condiciones laborales de las personas que necesitan protección (Langille 2011). Sin embargo, la negociación colectiva solo puede cumplir con ese cometido si es una figura prevista en un marco de normas y procedimientos, generalmente establecido por el Estado o, en algunos casos, por interlocutores del más alto nivel⁹. El marco ha de promover el pleno desarrollo de la negociación colectiva libre y voluntaria, realizada de buena fe (véase el capítulo 2).

⁸ La gobernanza del trabajo comprende las políticas, las normas, las leyes, los reglamentos, las instituciones, los convenios colectivos, las prácticas administrativas (como la inspección de trabajo) y los resultados del diálogo social tripartito y bipartito, como los pactos sociales o los protocolos conjuntos elaborados y establecidos por los actores del sector público y privado, es decir, el Estado y/o los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores. Véase un estudio pormenorizado de este concepto en Hardy y Ariyawansa (2019).

⁹ Por lo que se refiere a la metodología de aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones preconiza los métodos «derivados del tripartito, del diálogo social y de consultas plenas y francas entre los interlocutores sociales» (OIT 2012, pár. 169).

► Gráfico 1.1 Negociación colectiva: un paso hacia la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo



1.2.1 La negociación colectiva como derecho habilitante

El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva es uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo de la OIT. En el preámbulo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) se establece el objetivo de esos principios y derechos:

[C]on el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano; [...].

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva revisten una importancia especial en aras del trabajo decente¹⁰. Por su condición de derechos procedimentales, dan forma a los procesos mediante los cuales se instituyen posteriormente los derechos sustantivos y se logra su cumplimiento (Hepple 2003, 5). El Estado establece determinadas garantías para el ejercicio de esos derechos habilitantes. Las negociaciones colectivas, los convenios colectivos y su aplicación son los resultados del proceso garantizado en virtud de esas medidas (Maupain 2005, 448). El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva faculta a los trabajadores para reivindicar y conseguir una mejor protección laboral y otros resultados valiosos (como la asistencia sanitaria y la conciliación de la vida laboral y personal). A los empleadores les otorga una forma de gobernanza laboral que puede adaptarse a sus necesidades, al tiempo que fomenta la estabilidad, la confianza y el compromiso (Grimshaw, Koukiadaki y Tavora 2017).

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, 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. Esos derechos habilitantes proporcionan la agencia y las libertades sustantivas que contribuyen a la consecución de muchos de los ODS, entre ellos el Objetivo 8, «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos» (véase el capítulo 2), y el Objetivo 16, «Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas» (véase el capítulo 6)¹¹.

1.2.2 La negociación colectiva como proceso de diálogo social

La negociación colectiva es una forma singular y distintiva de diálogo social, en virtud de la naturaleza del proceso y del resultado que se aspira a alcanzar, esto es, un convenio colectivo. Consiste en negociaciones de carácter voluntario entre partes autónomas que actúan de buena fe. Esas negociaciones se caracterizan por un proceso de intercambio recíproco, en el que «ambas partes llegan a un consenso en cuanto a las condiciones que se negocian por acomodación» (Corthésy y Harris-Roper 2014, 285). El propio proceso de negociación colectiva contribuye de manera esencial a unas buenas relaciones laborales (OIT 2006, párr. 7), independientemente de que las partes lleguen o no a un acuerdo. En consecuencia, puede restituir la dignidad y realzar el valor y el significado del trabajo.

El proceso de negociación colectiva adopta diversas formas. En su modalidad más sencilla, la negociación colectiva suele ser «distributiva», es decir, cada parte trata de maximizar su cuota del valor total disponible. La parte que obtiene la mayor porción del pastel, por así decirlo, lo logra inevitablemente a expensas de la otra (en otras palabras, es una situación en la que se gana o se pierde) (Walton y McKersie 1965). Sin embargo,

10 En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2008, se subraya que «la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos [de la OIT, a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente]» (OIT 2008b, parte I, A, iv).

11 Véanse, a este respecto, los conceptos de agencia humana y de libertad sustantiva para perseguir y alcanzar resultados valiosos, formulados inicialmente por Sen (1999). Véase también Deneulin y Shahani (2009).

con la instauración de un clima de confianza y la maduración de las relaciones laborales, las partes pueden emprender una negociación «integradora», sondeando todos los recursos disponibles para satisfacer sus respectivos intereses. El resultado en este caso, siguiendo la misma metáfora, amplía el tamaño del pastel y el alcance de las posibles concesiones recíprocas (una situación en la que todos ganan). La negociación integradora da lugar a convenios especialmente adaptados a la empresa, el sector o las circunstancias nacionales. Con la evolución del sistema de negociación colectiva y de las relaciones laborales, las partes pueden emprender una experimentación institucional y formular métodos innovadores para afrontar los nuevos problemas, como las transiciones ambientales y tecnológicas y, más recientemente, la adopción de modelos de trabajo híbrido (véanse los capítulos 3 y 5).

Aunque el proceso de negociación se vea a veces envuelto en una gran conflictividad, la estructuración e institucionalización de las concesiones recíprocas de las partes pueden contribuir gradualmente a generar confianza, estabilidad y paz laboral. Tras haber acordado soluciones a través de un proceso de negociación y resolución conjunta de problemas, las partes convienen en no adoptar medidas conflictivas y costosas como huelgas y cierres patronales (Pohler 2018, 244; Webb y Webb 1902, 1). El Estado puede ser determinante en ese sentido si establece instrumentos legislativos, políticas y recursos —como servicios de mediación y facilitación— que promuevan la negociación colectiva libre y voluntaria.

La negociación colectiva es un proceso que facilita el equilibrio de las relaciones laborales. Debido a la desigualdad de recursos de poder y a la asimetría de la información, las negociaciones entre los trabajadores individuales y su empleador suelen caracterizarse por un notorio desequilibrio de fuerzas, salvo en el caso de los trabajadores muy calificados o de aquellos que poseen competencias poco comunes. Otro motivo de creciente preocupación es la incidencia de los mercados de trabajo monopolísticos (es decir, los dominados por un reducido número de grandes empresas «superestrella») en variables como la participación del trabajo en los ingresos y la eficiencia del mercado de trabajo en general (Autor *et al.* 2020; OCDE 2019a; Azar, Marinescu y Steinbaum 2019). La negociación colectiva permite hacer frente a esos desequilibrios y asimetrías. Además, tiene la capacidad de mitigar las pérdidas de eficiencia que pudieran derivarse de una contratación incompleta (como prevén los modelos de negociación de la eficiencia). La negociación colectiva también ayuda a enfrentarse al poder monopsonista que suelen arrogarse las grandes

empresas en la fijación de los salarios (Kaufman 2012). Los recursos estructurales y asociativos de los trabajadores pueden contrarrestar la fuerza económica de los empleadores y, en el caso del Estado como empleador, el poder político que este ejerce (Doellgast y Benassi 2020). Por lo que respecta a los empleadores, la corrección de esos desequilibrios y asimetrías puede infundir en sus trabajadores confianza y compromiso con las prácticas laborales de excelencia (Appelbaum *et al.* 2000; Stiglitz 2000). Los recursos asociativos de las organizaciones de empleadores también influyen en la coordinación de la negociación salarial al poner sobre la mesa los intereses de las empresas de cualquier tamaño, lo que redunda positivamente en la eficiencia del mercado de trabajo.

1.2.3 Los convenios colectivos como resultado sustantivo

El objetivo de la negociación colectiva es llegar a suscribir un convenio colectivo. Las disposiciones sustantivas del convenio (es decir, su contenido) suelen abarcar los salarios, el tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo y de empleo, así como las normas y procedimientos que rigen las relaciones entre las partes (véase el capítulo 3). Las organizaciones pueden celebrar convenios colectivos que solo sean de aplicación para sus propios afiliados o que se extiendan también, cuando el sistema y las políticas públicas así lo permitan, a toda la empresa, la industria o el sector de que se trate (véase el capítulo 2).

Los convenios colectivos son una forma única de corregulación por la que los actores del sector privado crean conjuntamente nuevas normas o aplican, adaptan y mejoran unas mínimas normas legislativas mediante negociaciones y acuerdos. El resultado sustantivo de la negociación colectiva difiere de los resultados de otras formas de regulación o gobernanza del trabajo. Como el Estado ejerce sus funciones prescriptivas mediante la promulgación de normas, los contratos de trabajo individuales no necesariamente se negocian. En cambio, los convenios colectivos se basan en el acuerdo, de tal manera que las normas se adaptan para satisfacer los intereses de ambas partes. El hecho de que la negociación colectiva se estable entre partes autónomas y representativas confiere legitimidad al resultado. A través de la negociación colectiva, los sindicatos y las organizaciones de empleadores «pasan a

ser fuentes de práctica regulatoria respecto de las normas que se incorporan a los convenios colectivos formales en los que son parte» (Gahan y Brosnan 2006, 136). Las soluciones regulatorias formuladas por los actores en las relaciones laborales se consagran en la legislación como fuente y medio de corregulación¹². En virtud de su condición de fuente del derecho, los convenios colectivos adquieren fuerza ejecutiva en la mayoría de los contextos.

1.2.4 Contribución de la negociación colectiva a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo

Al igual que el concepto de «legislación por acuerdo de las partes» acuñado por Hamburger (1939, 242), la negociación colectiva es uno de los principales medios por los que los actores en las relaciones laborales contribuyen a la gobernanza del trabajo. Kahn-Freund (1972, 55) describió el proceso de la siguiente manera: «Por su condición de fuerzas compensatorias, la dirección y los trabajadores organizados son capaces de elaborar, mediante una actuación autónoma, un corpus normativo que aliviará al derecho de una de sus funciones». **La negociación colectiva puede dar como resultado un instrumento regulatorio efectivo que, además de responder a la evolución del contexto, consolide el carácter inclusivo de la protección laboral, promueva un entorno propicio para las empresas sostenibles, favorezca el cumplimiento de las normas y contribuya a la resiliencia.**

Regulación adaptativa

Entre los diversos modelos de gobernanza laboral, el Estado puede optar por promover uno que sea *adaptativo* (Ayres y Braithwaite 1992) y *reflexivo* (Teubner 1993). Basándose en Teubner

(1993), Hayter y Visser (2018, 3) explican que, «en lugar de imponer normas jurídicas sustantivas de carácter obligatorio según un modelo descendente (de mando y control) acompañado de sanciones, la regulación reflexiva descentraliza la elaboración de normas y fomenta la corregulación. Impulsa la ‘autonomía regulada’ mediante normas de organización, proceso y procedimiento». Las disposiciones legislativas no siempre pueden responder y adaptarse de inmediato a la evolución económica (Deakin y Wilkinson 2005). En cambio, **la negociación colectiva puede ser una forma de regulación muy eficaz, toda vez que permite a las partes adaptar las normas a las circunstancias concretas de una empresa o sector y readjustarlas cuando esas circunstancias cambien**. Los datos recogidos en el capítulo 5 ponen de manifiesto la capacidad adaptativa de la negociación colectiva como instrumento regulatorio. Se analizan situaciones en que la negociación colectiva proporciona un espacio institucional propicio para desarrollar y poner a prueba nuevos modelos regulatorios, como las prácticas de trabajo híbrido. La escasa adhesión al Estado de derecho, la precariedad o excesiva conflictividad de las instituciones de relaciones laborales y la falta de representatividad de las partes pueden impedir que la negociación colectiva funcione como un medio de regulación adaptativo y reflexivo.

Protección laboral inclusiva

Los convenios colectivos pueden ayudar a promover una protección laboral inclusiva¹³. Por ejemplo, tal como se documenta en el capítulo 5, los convenios colectivos celebrados durante la pandemia de COVID-19 contemplaban el suministro de equipos de protección personal adecuados y prestaciones sanitarias no solo para los trabajadores con contratos permanentes, sino también para los trabajadores cedidos y otros trabajadores con contratos temporales. Según se explica en el capítulo 2, la mayor o menor probabilidad de que los convenios colectivos desempeñen esa función dependerá de cómo se apliquen en cada marco regulatorio y de su alcance sustantivo. Los Estados pueden tener interés en que se amplíe al máximo la capacidad regulatoria de la protección laboral establecida

12. Así lo reconoció expresamente la OIT en los trabajos preparatorios que culminaron con la adopción del *Convenio sobre la negociación colectiva, 1981* (núm. 154). La OIT señaló que la negociación colectiva «[e]jerce [...] una importante función normativa, en el sentido de que constituye, *con la legislación, la fuente principal de las prescripciones* que rigen las cuestiones de salarios, de condiciones de trabajo y de relaciones laborales» (la cursiva es añadida) (OIT 1980, 5).

13. Como se subraya en OIT (2015a, Conclusiones, párr. 5, q): «Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían identificar y colmar las lagunas en la cobertura de la protección jurídica, prestando especial atención a las ocupaciones y sectores que están excluidos de esta protección, a las formas atípicas de empleo y a los grupos sociales más expuestos a riesgos. La negociación colectiva puede ser un importante complemento de la legislación y también puede utilizarse para proporcionar protección a los grupos excluidos».

por partes suficientemente representativas. De este modo, los órganos de administración del trabajo estarán en condiciones de destinar sus escasos recursos regulatorios a otros fines. A tal efecto, es necesario que haya un alto nivel de afiliación a las organizaciones de empleadores y a los sindicatos (Traxler 2004, 47).

Los convenios colectivos también pueden promover la protección laboral inclusiva con la incorporación de disposiciones que fomenten la diversidad y la inclusión, que aborden preocupaciones específicas (como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor) y que contribuyan a la igualdad de género mediante un programa transformador¹⁴. Además, la negociación colectiva puede hacer frente a los problemas derivados de la evolución demográfica, concretamente facilitando el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y protegiendo a una población que envejece. Velar por una protección laboral inclusiva, mediante el efecto conjunto de la aplicación inclusiva de los convenios colectivos y las disposiciones sustantivas de dichos convenios, puede contribuir notablemente a la igualdad, incluso en el ámbito de la distribución salarial. Los resultados de investigaciones recientes sobre los efectos de la negociación colectiva en la igualdad y el empleo (OCDE 2019b) avalan estas conclusiones.

Un entorno propicio para las empresas sostenibles

La negociación colectiva, como componente de un entorno propicio para las empresas sostenibles, puede contribuir a alcanzar resultados mutuamente beneficiosos para ambas partes¹⁵. Proporciona un medio para gestionar los conflictos, participar en una negociación integradora y promover un clima de confianza y estabilidad, que es la base de unas buenas relaciones laborales¹⁶. Dependiendo del país y del contexto institucional, la negociación colectiva puede ayudar a resolver los problemas de acción colectiva descritos por Olson (1965), por ejemplo, a través de la financiación conjunta de la protección social, incluida la asistencia sanitaria (véase el capítulo 3). Además de la «faceta monopolística»

Las condiciones en las que el diálogo social y la negociación colectiva pueden contribuir a la productividad y al rendimiento se analizarán en el próximo Informe sobre el Diálogo Social, que tendrá por objeto el papel y el impacto del «diálogo social para traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico, así como [su impacto] en el desempeño económico y la competitividad de las empresas».

(OIT 2018a, Conclusiones, párr. 6, a), ii))

de los sindicatos, Freeman y Medoff (1984) destacan los efectos de la «voz colectiva» que facilita a los trabajadores para plantear sus preocupaciones a los empleadores y negociar acuerdos, lo que arroja resultados positivos en el ámbito de la distribución salarial y la retención de trabajadores experimentados. Otros estudios posteriores se centran en el modo en que la negociación colectiva puede fomentar la inversión específica de la empresa en actividades formativas, reducir la rotación de personal y apoyar las prácticas laborales de excelencia (Appelbaum *et al.* 2000; Doellgast y Benassi 2020; Doellgast 2008; Doucouliagos, Freeman y Laroche 2017). Como se verá

14 En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se exhorta a los Estados Miembros a desarrollar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que debería aspirar al «logro efectivo de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato» (OIT 2019b, parte III, A, i)), y se encomienda a la OIT que oriente sus esfuerzos a «lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que [...] permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos [...]» (OIT 2019b, parte II, A, vii)). Véase también OIT (2021a, párr. 4).

15 La OIT (2008a, párr. 13, 1) señala lo siguiente: «Las empresas sostenibles participan en el diálogo social y buenas relaciones laborales como la negociación colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores. Estos son instrumentos eficaces para crear situaciones en las que todas las partes salgan ganando, ya que promueven valores comunes, la confianza y cooperación, y un comportamiento socialmente responsable».

16 En los convenios colectivos de algunas jurisdicciones, como Alemania y los países escandinavos, los empleadores invocan la «obligación de paz» como la principal razón que les impulsa a adherirse a esos instrumentos (Hornung-Draus 2021, 87).

en el capítulo 5, la negociación colectiva también puede ser un mecanismo de procedimiento que permita gestionar la incertidumbre y adaptarse a las circunstancias cambiantes. Sus efectos positivos sobre la capacidad de las empresas para retener a trabajadores experimentados en las etapas de confinamiento y de recesión económica durante la pandemia de COVID-19 han resultado ser muy valiosos para impulsar la actividad económica en la fase de recuperación.

Las conclusiones de los estudios sobre la incidencia de la actividad sindical y de la negociación colectiva en la productividad y la innovación son más ambiguas; se han observado efectos positivos, negativos e insignificantes (Tzannatos y Aidt 2006; Turnbull 2003; Doucouliagos, Freeman y Laroche 2017).

Favorecer el cumplimiento

En tanto en cuanto la negociación colectiva presupone la «negociación y aplicación continua de un conjunto de normas acordadas que regirán las disposiciones sustantivas y de procedimiento de la relación laboral» (la cursiva es añadida) (Windmuller 1987, 3), también promueve el cumplimiento de dichas normas. Por consiguiente, la negociación colectiva puede complementar la labor de las inspecciones de trabajo y demás organismos administrativos encargados de controlar el cumplimiento (Müller, Vandaele y Waddington 2019; Mendizábal Bermúdez 2019; OIT 2015b). En primer lugar, la negociación colectiva facilita el conocimiento de las normas acordadas (incluidas las normas legislativas reproducidas en un convenio colectivo) vigentes en una determinada empresa, sector o país, propiciando así la adhesión a esas normas. En segundo lugar, los convenios colectivos suelen contener disposiciones relativas al procedimiento de resolución de conflictos entre las partes sobre la aplicación de sus acuerdos. En aquellos países donde la administración del trabajo es endeble, **la negociación colectiva proporciona un valioso recurso regulatorio, al promover el cumplimiento de las disposiciones acordadas en los convenios colectivos** y las normas legislativas que en ellos se replican (Lupo y Verma 2020; Serrano 2019). Como se verá en el capítulo 5, la contribución de la negociación colectiva a una mayor observancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo ha sido decisiva para la continuidad de las empresas y para la protección laboral durante la pandemia.

Capacidad de resiliencia institucional

Las prácticas bien establecidas de negociación colectiva y de diálogo social tripartito y bipartito entre organizaciones del más alto nivel sobre política social y económica amparan la capacidad de resiliencia institucional (Aidt y Tzannatos 2002; Ebbinghaus y Weishaupt 2021; Avdagic, Rhodes y Visser 2011; OCDE 2017). En diversas disciplinas, el concepto clave de resiliencia comprende tres dimensiones: *absorción, adaptación y transformación* (Ranca, Benczur y Giovannini 2017; Keck y Sakdapolrak 2013). Del mismo modo, en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) se define la resiliencia como «la capacidad que tiene un sistema, una comunidad o una sociedad expuestos a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse, transformarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficiente, en particular mediante la preservación y la restauración de sus estructuras y funciones básicas por conducto de la gestión de riesgos» (párr. 2, b)).

Más allá de la acepción puramente económica del término «resiliencia», entendida como recuperación del crecimiento económico (véase, por ejemplo, Hallegatte 2014), el concepto de resiliencia de la OIT, tal como se define en la Recomendación núm. 205, parte de una perspectiva más amplia que abarca el empleo, las condiciones de trabajo y otros aspectos del trabajo decente destinados a lograr una recuperación centrada en las personas¹⁷. En el capítulo 5 se examina cómo las instituciones del trabajo, incluida la negociación colectiva, pueden contribuir a forjar la resiliencia de manera que se asegure la continuidad de los servicios, de la actividad económica y del empleo (absorción) a corto plazo, y se facilite el ajuste de las empresas y de los mercados de trabajo (adaptación) a medio plazo. Las medidas adoptadas para fortalecer la resiliencia inmediata de las economías y las sociedades (*absorción y adaptación*) pueden potenciar o malograr la capacidad de resiliencia *transformadora*. La negociación colectiva es un instrumento útil para mitigar el impacto de la pandemia en la desigualdad y encauzar las transformaciones en curso para contribuir a una recuperación sostenible e inclusiva a medio y largo plazo. Del mismo modo que el proceso de negociación colectiva se ha beneficiado del aprendizaje institucional adquirido en crisis anteriores (como la experiencia en la aplicación de medidas para la conservación del

17 Esta perspectiva más amplia se refleja en el [Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente](#) (OIT 2021a), adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2021.

empleo), también puede fortalecer la capacidad adaptativa y la resiliencia con el fin de afrontar mejor futuras crisis.

1.3

Estructura del informe

El presente informe se basa en el análisis de la legislación nacional de 125 países, en la compilación de datos sobre la cobertura de los convenios colectivos en 98 países y en el examen del contenido de 512 convenios colectivos, todo ello complementado con estudios exhaustivos por países y entrevistas con informantes clave en 21 países de diferentes regiones y niveles de ingresos, encuestas a sindicatos y organizaciones de empleadores, entrevistas con informantes clave y datos procedentes de fuentes secundarias (véanse los anexos I-VI).

El **capítulo 2** tiene por objeto los marcos regulatorios internacionales y nacionales establecidos para respetar, promover y hacer valer el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Ofrece un panorama mundial de los procedimientos y políticas que determinan la cobertura regulatoria de la negociación colectiva. En el **capítulo 3** se examinan los resultados sustantivos de la negociación colectiva, es decir, el contenido de los convenios colectivos suscritos en países de diferentes regiones y niveles de desarrollo económico. Los **capítulos 2 y 3** documentan cómo la negociación colectiva contribuye a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo. En el **capítulo 4** se estudia la evolución actual de las

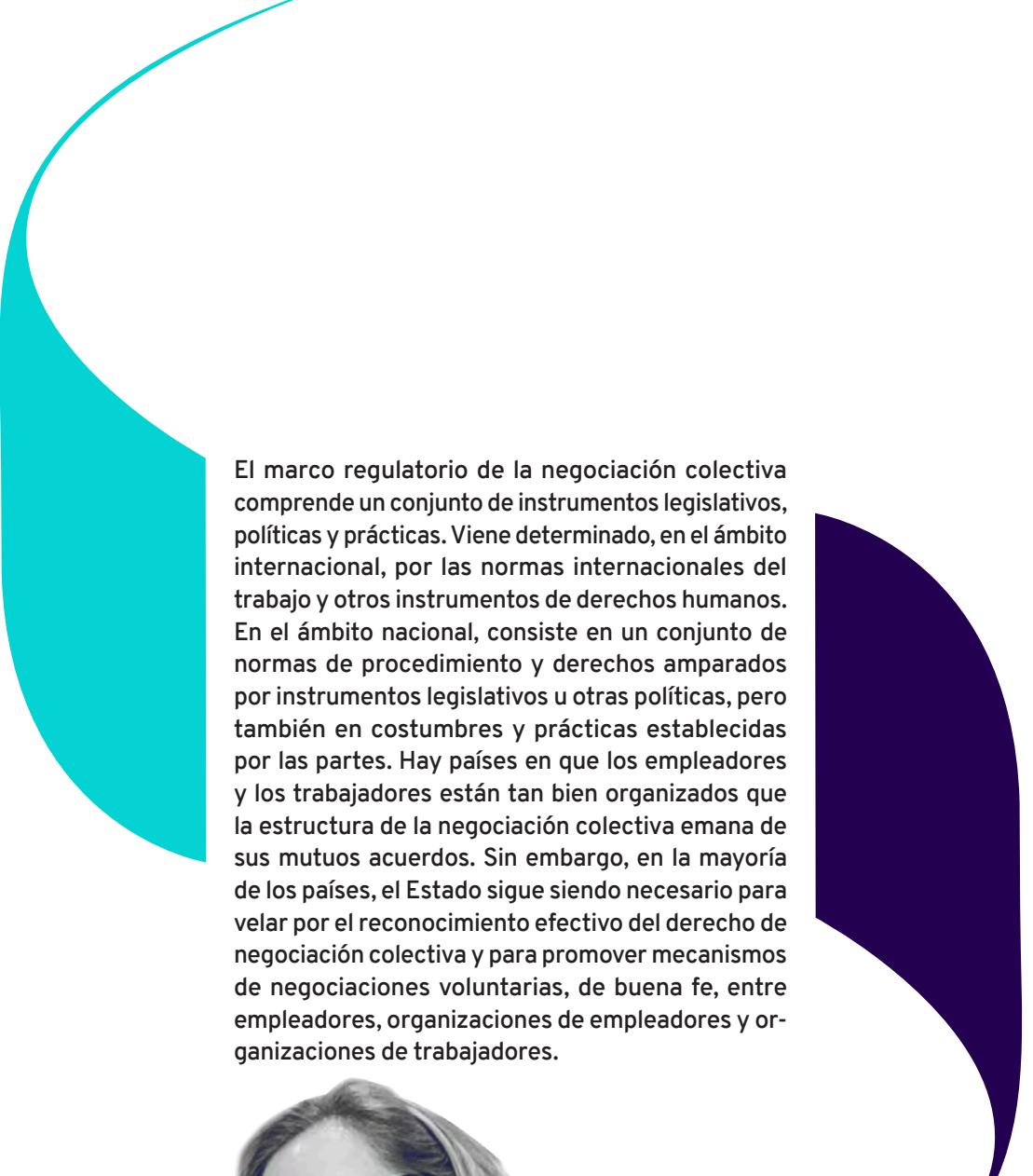
organizaciones empresariales y de empleadores y de los sindicatos, se evalúa la función que desempeñan en la negociación colectiva y se describen sus esfuerzos por revitalizarse.

El **capítulo 5** se centra en la contribución de la negociación colectiva a la respuesta a la pandemia de COVID-19. En él se ofrece por primera vez un panorama de la negociación a lo largo de 2020 y 2021 desde la perspectiva de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos, ahondando en la capacidad de respuesta regulatoria de la negociación colectiva. Se analizan las respuestas sustantivas, en particular el grado en que la negociación colectiva no solo facilitó la continuidad de los servicios, sino que protegió y puso en valor el trabajo en primera línea de respuesta a la pandemia. Se presentan datos que demuestran la importancia de la negociación colectiva para preservar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo. También se estudia de qué modo la negociación colectiva facilitó la adaptabilidad y la continuidad de las empresas, en particular al conservar el empleo y proteger los ingresos. Con proyección de futuro, se examina cómo la negociación colectiva sienta ahora las bases de un teletrabajo decente y de las prácticas de trabajo híbrido más allá del contexto de la pandemia.

A modo de síntesis del informe, en el **capítulo 6** se establecen las prioridades fundamentales para que la negociación colectiva contribuya a *una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente*. Se subraya la necesidad de revitalizar a los actores clave en los mercados de trabajo, es decir, las organizaciones de empleadores y los sindicatos. Además, se recalca la importancia de hacer valer el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores y de redoblar los esfuerzos por promover el pleno desarrollo de los mecanismos de negociación colectiva. Al examinar cómo pueden alcanzarse estos objetivos, el capítulo final pone de relieve la importancia de los actores tripartitos en la concertación del entorno normativo necesario y la contribución clave del diálogo social a la consecución de los ODS.

El alcance de la capacidad regulatoria de la negociación colectiva





El marco regulatorio de la negociación colectiva comprende un conjunto de instrumentos legislativos, políticas y prácticas. Viene determinado, en el ámbito internacional, por las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos de derechos humanos. En el ámbito nacional, consiste en un conjunto de normas de procedimiento y derechos amparados por instrumentos legislativos u otras políticas, pero también en costumbres y prácticas establecidas por las partes. Hay países en que los empleadores y los trabajadores están tan bien organizados que la estructura de la negociación colectiva emana de sus mutuos acuerdos. Sin embargo, en la mayoría de los países, el Estado sigue siendo necesario para velar por el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y para promover mecanismos de negociaciones voluntarias, de buena fe, entre empleadores, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores.



► 10 de junio de 2016. El Director Ejecutivo del Consejo de Distrito 37 de la Federación Estadounidense de Funcionarios Estatales, Municipales y de Condados (AFSCME) y la Vicerrectora de Relaciones Laborales de la Universidad de la Ciudad de Nueva York (CUNY) conciernen un convenio colectivo con cobertura para más de 20 000 afiliados que trabajan en la CUNY y con una vigencia de 87 meses.

En el presente capítulo se estudian las distintas formas en que los marcos jurídicos e institucionales determinan la capacidad regulatoria de la negociación colectiva: en primer lugar, a través de la ratificación de las normas internacionales del trabajo y la supervisión de su aplicación; en segundo lugar, en virtud de la legislación nacional; y, por último, mediante la aplicación de los convenios colectivos de diferentes ámbitos. En particular, se aporta información detallada sobre la capacidad regulatoria de los convenios colectivos, examinando sus factores estructurales y su posible contribución a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo. La investigación se basa en el análisis de las disposiciones jurídicas pertinentes de 125 países y en los datos recabados sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva en 98 países de diferentes regiones y niveles de desarrollo (véanse los anexos I y II).

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan [...] lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva [...]

Constitución de la OIT, Declaración de Filadelfia, parte III, e)

2.1

El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva está consagrado en la Constitución de la OIT. Se reafirmó en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), según la cual **todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, incluido el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**. Los Estados Miembros que han ratificado los convenios internacionales del trabajo sobre la negociación colectiva están obligados a aplicar esos instrumentos a nivel nacional.

El texto jurídico en el que se formula más claramente esa obligación primordial es tal vez el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que dice así:

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

Al igual que muchos instrumentos de la OIT, el Convenio núm. 98 no dispone cómo ha de cumplir esa obligación un Estado Miembro. Por lo general, los Estados se basan en una combinación de disposiciones legislativas y de principios elaborados por las propias partes negociadoras (OIT 2012, párr. 169). El grueso de lo que sucede en la negociación colectiva es y debe ser decidido conjuntamente por las partes. Sin embargo, la negociación colectiva como forma de gobernanza (corregulación) se inscribe en un marco regulatorio más amplio.

En el Convenio núm. 98 se apuntan dos elementos esenciales: la actuación de los poderes públicos para fomentar la negociación colectiva; y el carácter voluntario de la negociación, que presupone la autonomía de las partes. Salvo las organizaciones que representan a categorías de trabajadores que pueden quedar excluidas del ámbito de aplicación del Convenio (a saber, las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios de la administración del Estado), tal como

disponen los artículos 5 y 6, el reconocimiento del derecho de negociación colectiva tiene un alcance general y todas las demás organizaciones de trabajadores de los sectores público y privado deberían beneficiarse de él. A lo largo

de los años, se han enunciado una serie de principios clave como fruto de la labor de los órganos de la OIT encargados de supervisar la aplicación de este Convenio fundamental (véase el recuadro 2.1).



► **Recuadro 2.1 Órganos de control de la OIT: el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**

A partir de un examen de la legislación y las prácticas de los Estados Miembros, los órganos de control de la OIT —en particular la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) de la Conferencia Internacional del Trabajo y el Comité de Libertad Sindical (CLS)— proporcionan, en un proceso de diálogo constructivo con los Gobiernos, orientaciones para mejorar el respeto y la promoción del derecho de negociación colectiva.

El reconocimiento del derecho de negociación colectiva es de alcance general y se aplica a todos los trabajadores de los sectores público y privado. Las únicas excepciones previstas en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) se refieren a las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos de la administración del Estado (artículos 5 y 6). El Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) amplían progresivamente el ámbito de aplicación de la negociación colectiva a los funcionarios públicos que trabajan en la administración del Estado. Dadas las características especiales que reviste la negociación colectiva en la administración pública, los Estados pueden adoptar modalidades particulares para el ejercicio de los derechos de negociación colectiva. Sin embargo, estas modalidades no deberían tener características susceptibles de privar de todo significado al principio de promoción de la negociación colectiva en la administración pública y a las materias que esta debe tratar (OIT 2018b, párr. 1471; 2012, párr. 211).

La negociación colectiva es un derecho de las organizaciones de trabajadores y de los empleadores y sus organizaciones (artículo 4 del Convenio núm. 98; artículo 1 del Convenio núm. 154). Por lo tanto, «el reconocimiento por el empleador de los principales sindicatos representados en la empresa o la unidad de negociación colectiva, o del más representativo de ellos, constituye la base misma de todo procedimiento de negociación colectiva a nivel de cada establecimiento» (OIT 2012, párr. 224). Es aceptable que el sindicato que represente a la mayoría o a un alto porcentaje de los trabajadores en una unidad de negociación goce de derechos de negociación preferentes o exclusivos. Sin embargo, la imposición del requisito de un porcentaje elevado de representatividad puede dificultar la promoción y el desarrollo de una negociación colectiva libre y voluntaria (OIT 2018b, párrs. 1352 y 1376; 2012, párr. 233). En los casos en los que ningún sindicato cumpla tales condiciones, los sindicatos minoritarios, conjuntamente o por separado, deberían al menos poder celebrar un convenio colectivo o un arreglo directo en nombre de sus propios afiliados (OIT 2018b, párr. 1389; 2012, párr. 234). De ello se desprende que la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores no sindicalizados solo debería ser posible cuando no existan sindicatos en el ámbito correspondiente (OIT 2018b, párr. 1343)¹. También deberían adoptarse medidas para evitar que los arreglos directos con los trabajadores no sindicalizados se utilicen con fines antisindicales (véase el artículo 3, *b*) del Convenio sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91); y OIT 2012, párr. 240).

La negociación colectiva debe ser libre y voluntaria y respetar el principio de autonomía de las partes. No son admisibles las injerencias del Estado —como la imposición de un arbitraje obligatorio excepto en las situaciones consideradas aceptables², la participación directa del Estado en la negociación colectiva (negociaciones tripartitas en lugar de bipartitas) o el sometimiento de los resultados de la negociación colectiva a la aprobación del Gobierno— ni el desconocimiento por los poderes públicos de los convenios colectivos en vigor. Los mecanismos que coadyuvan a la negociación, como los de información, conciliación, mediación y arbitraje voluntarios, se consideran plenamente admisibles (OIT 2012, párr. 200).

La prórroga obligatoria de la validez de los convenios colectivos impuesta por ley solo es admisible excepcionalmente, en caso de crisis nacional o local grave de carácter no económico y por breves períodos de tiempo (OIT 2012, párr. 201). Este principio no excluye la ultraactividad de los convenios a su vencimiento, si así se estipula en la legislación, en los casos en que las partes no logren consensuar un nuevo convenio.

Promover la negociación colectiva mediante mecanismos adaptados a las condiciones nacionales. Esta función debería ejercerse a través de instrumentos legislativos u otros medios y en consulta con los interlocutores sociales. De conformidad con el artículo 5, 2, *d*) del Convenio núm. 154, la negociación colectiva no debería resultar obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Recuadro 2.1 (continuación)

Diversas formas de facilitar y promover el desarrollo de la negociación colectiva de buena fe. El principio de negociación de buena fe se traduce en «varias obligaciones para las partes interesadas, a saber: i) reconocer las organizaciones representativas; ii) procurar llegar a un acuerdo; iii) mantener negociaciones verdaderas y constructivas; iv) evitar demoras injustificadas en las negociaciones, y v) respetar mutuamente los compromisos adquiridos y los resultados obtenidos mediante la negociación» (OIT 2012, párr. 208). En la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) se propone una serie de medios para facilitar y fomentar la negociación colectiva, de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98. Entre ellos figuran «las medidas: i) destinadas a facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores; ii) que permitan establecer procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones más representativas; iii) que permitan que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, iv) que permitan que los negociadores reciban una formación adecuada y que las partes en la negociación dispongan de las informaciones necesarias para negociar con conocimiento de causa (por ejemplo, informaciones acerca de la situación económica de la empresa, con la condición de que se garantice de manera razonable la objetividad y confidencialidad de los datos financieros), y v) que unas medidas adecuadas a las condiciones nacionales permitan que los procedimientos para la solución de conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga» (OIT 2012, párr. 241).

La negociación colectiva debería poder desarrollarse en cualquier ámbito, ya sea empresarial, sectorial, regional o nacional. La legislación no debería imponer de manera unilateral el ámbito de negociación ni fijarlo imperativamente, ya que esa cuestión incumbe sobre todo a las partes (OIT 2012, párr. 222)³. Además, «[e]n los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos» (Recomendación núm. 163, párr. 4, 2)).

Un convenio colectivo debería obligar a las partes firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre. Un convenio colectivo debería aplicarse a todos los trabajadores que estén empleados en las empresas por él comprendidas, a menos que el convenio prevea expresamente lo contrario (Recomendación núm. 91, párrs. 3 y 4). Además, el párrafo 5 de la Recomendación núm. 91 dispone que «—y habida cuenta a este respecto del sistema de contratos colectivos en vigor—, se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional y que se adapten a las circunstancias propias de cada país, para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato».

Los convenios colectivos deberían prevalecer sobre los contratos individuales de trabajo, salvo en las situaciones en que las disposiciones de un convenio sean más favorables para los trabajadores (Recomendación núm. 91, párr. 3). Esto se denomina «principio de favorabilidad» o «principio de la norma más favorable». En muchos ordenamientos jurídicos nacionales, este principio se reconoce en relación con la legislación, los contratos de trabajo individuales y uno o varios convenios colectivos de rango superior.

La legislación nacional puede permitir que los convenios colectivos establezcan excepciones a las disposiciones legislativas protectoras. Sin embargo, esas excepciones deben ser específicas (es decir, abarcar aspectos concretos de las condiciones de trabajo) y aplicarse únicamente de forma circunscrita y razonada⁴.

La negociación colectiva abarca las condiciones de trabajo y de empleo, así como la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores (y sus respectivas organizaciones). El concepto de «condiciones de trabajo» no solo comprende los ámbitos tradicionales (por ejemplo, los salarios, la jornada de trabajo y los períodos de descanso), sino también las cuestiones que las partes decidan contemplar libremente (como los ascensos, la protección del empleo y la organización del trabajo). «El artículo 4 del Convenio núm. 98 no impone de manera alguna al Gobierno el deber de negociar colectivamente, del mismo modo que tampoco resulta contrario a dicho artículo el obligar a los interlocutores sociales a entablar negociaciones sobre términos y condiciones de trabajo con miras a estimular y fomentar el desarrollo y la utilización de los mecanismos de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo; sin embargo, las autoridades públicas deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el proceso de negociación» (OIT 2018b, párr. 1317). Las autoridades no deben restringir unilateralmente la gama de temas que pueden ser objeto de negociación. Un método particularmente adecuado para remediar este género de situaciones puede ser la consulta tripartita a efectos de establecer, de común acuerdo, las líneas directrices en esta materia (OIT 2012, párr. 215)⁵.

Recuadro 2.1 (continuación)

Los procedimientos de resolución de conflictos laborales deberían ayudar a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto. El Convenio núm. 154 dispone que los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales deberían estar concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva (artículo 5, 2, e)). En la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92) se indica que los organismos de conciliación y arbitraje voluntarios pueden establecerse sobre una base mixta y que los procedimientos deberían ser gratuitos y expeditivos. Se pide a las partes que se abstengan de recurrir a huelgas y a cierres patronales mientras dure el procedimiento de conciliación voluntaria. Además, los organismos encargados de resolver los conflictos deberían ser independientes (OIT 2012, párr. 243)⁶. Los sistemas eficaces de resolución de conflictos laborales se basan en enfoques consensuados que se sustentan en la negociación colectiva y el diálogo social (CIF-OIT 2013). Al ayudar a establecer condiciones de trabajo justas y equitativas, los convenios colectivos generan un ambiente de confianza mutua que contribuye a la paz social (OIT 2012, párr. 167).

1 Véase también [Caso individual relativo a la aplicación del Convenio núm. 98 por Rumania \(CAS\)](#) – Discusión: 2021, Publicación: 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021).

2 La CEACR señala que «el arbitraje obligatorio solo es aceptable en ciertas circunstancias específicas, a saber: i) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción pondría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población); ii) en los casos de conflicto en la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; iii) cuando, tras negociaciones prolongadas e infructuosas, puede justificarse la intervención de las autoridades, si es obvio que el bloqueo de las mismas no será superado sin una iniciativa de su parte; o iv) en caso de crisis aguda» (OIT 2012, párr. 247).

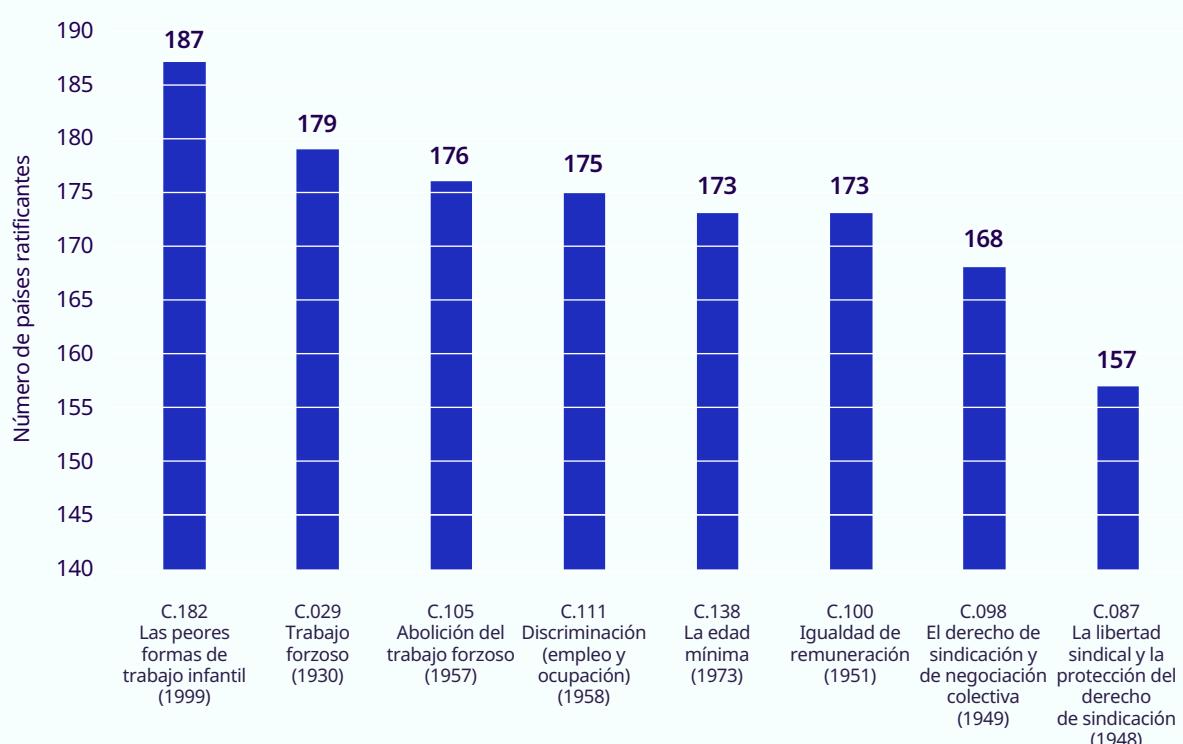
3 «La determinación del nivel de la negociación debería depender de la voluntad de las partes. Por ello, la negativa de los empleadores de negociar a un nivel determinado no constituiría una violación de la libertad sindical» (OIT 2018b, párr. 1405).

4 [Observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por el Brasil](#) – Publicación: 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021); OIT (2018c, párr. 799).

5 Sin embargo, las disposiciones que obligan a las partes a negociar determinadas cuestiones de buena fe son conformes con los convenios internacionales del trabajo y los principios de la OIT, siempre que la obligación jurídica sea negociar y no llegar a un acuerdo ([Informe definitivo del CLS sobre el caso núm. 2149 \(Rumania\)](#)) – Publicación: junio 2002).

6 La CEACR ha señalado que la simple intervención de un tercero neutral e independiente, que cuente con la confianza de las partes, suele ser suficiente para desbloquear una situación de estancamiento que las partes no podrían resolver por sí solas (OIT 2012, párr. 243).

► Gráfico 2.1 Situación relativa a las ratificaciones de los ocho convenios internacionales del trabajo fundamentales



Nota: A partir de la información más reciente disponible.

Fuente: Base de datos NORMLEX de la OIT.

Hasta la fecha, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ha sido ratificado por 168 Estados Miembros (gráfico 2.1). Va a la zaga de casi todos los demás convenios fundamentales en cuanto al número de ratificaciones y a su grado de aplicación.

Reconociendo la importancia fundamental del Convenio núm. 98 como marco para que los Estados Miembros hagan valer el derecho de negociación colectiva, otros cuatro países lo han ratificado en los últimos cinco años: el Canadá (2017), México (2018), Viet Nam (2019) y la República de Corea (2021) (véase el recuadro 2.2).

► **Recuadro 2.2 Evolución normativa en los países que han ratificado recientemente el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)**

El Canadá ratificó el Convenio núm. 98 en 2017, después de que tres sentencias del Tribunal Supremo dictaminaran que la libertad de asociación, consagrada en la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, reconoce el derecho de constituir asociaciones independientes y de participar en la negociación colectiva. Con esta ratificación se cumplió también un compromiso adquirido en el marco del Acuerdo Económico y Comercial Global entre el Canadá y la Unión Europea (UE) (en vigor desde 2017).

Tras ratificar el Convenio núm. 98 en 2018, México ha iniciado una amplia reforma de la legislación laboral a través de la modificación de la Constitución (2017) y de la Ley Federal del Trabajo (2019), y mediante la adopción de reglamentos de aplicación para establecer las instituciones necesarias. La finalidad de estas iniciativas es devolver el control de los derechos colectivos a los trabajadores (Bensusán 2020) y cumplir con los compromisos adquiridos en el marco de los acuerdos comerciales, como el Tratado entre México, los Estados Unidos y el Canadá (en vigor desde 2020). En la reforma se abordan cuestiones como el control de los sindicatos por los empleadores, la negociación colectiva sin representación efectiva de los trabajadores y los llamados «contratos de protección» (es decir, convenios colectivos no representativos de los trabajadores cubiertos). También se reconocen una serie de principios en materia de negociación colectiva: la representatividad de las partes, la seguridad jurídica en la celebración de los convenios colectivos (por ejemplo, en el proceso de registro) y la democracia sindical. Los convenios colectivos existentes deben ser legitimados (aceptados o rechazados) por los trabajadores cubiertos mediante una votación personal, directa, libre y secreta.

Viet Nam ratificó el Convenio núm. 98 en 2019, de conformidad con los compromisos contraídos en el marco del Acuerdo de Libre Comercio entre la UE y Viet Nam (en vigor desde 2020). El Código del Trabajo de 2019 prevé la creación de organizaciones de trabajadores de ámbito empresarial que no estén afiliadas a la Confederación General del Trabajo de Viet Nam. Estas organizaciones adquieren derecho de negociación colectiva si alcanzan un umbral de afiliación previamente fijado por el Gobierno; también pueden iniciar conjuntamente un proceso de negociación colectiva si ninguna alcanza dicho umbral. Se permite la negociación con varios empleadores mediante la formación de comités provinciales de negociación colectiva. La extensión de un convenio negociado con varios empleadores es posible si el convenio cubre al 75 por ciento de los trabajadores o de las empresas del sector dentro de la zona especificada.

La República de Corea ratificó el Convenio núm. 98 en 2021, con arreglo al compromiso que adquirió en virtud del Acuerdo de Libre Comercio entre la UE y la República de Corea (en vigor desde 2015). Se han suprimido las restricciones al derecho de sindicación que afectaban a los funcionarios públicos, a los trabajadores despedidos y a los desempleados. Por ejemplo, se han derogado las prescripciones que restringían los derechos de afiliación de los trabajadores sindicados de una empresa cuando eran despedidos y que limitaban las actividades de los afiliados sindicales que no ejercían sus funciones en el lugar de trabajo. Además, se ha eliminado la disposición que estipulaba que solo los funcionarios de «rango administrativo» (de grado 6 o inferior) podían afiliarse a un sindicato; los bomberos figuran ahora entre los funcionarios que pueden afiliarse; y ahora corresponde al sindicato determinar los criterios de admisibilidad de los funcionarios públicos jubilados.



► 20 de abril de 2021. El Ministro de Empleo y Trabajo de la República de Corea, Lee Jae Kap, presenta al Director General de la OIT, Guy Ryder, los instrumentos de ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); y del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Otros convenios y recomendaciones complementan y amparan al Convenio núm. 98 (véase el recuadro 2.3). En particular, el Convenio (núm. 154) y la Recomendación (núm. 163) sobre la negociación colectiva, 1981, son fundamentales para la promoción y aplicación de los principios del Convenio núm. 98. En el artículo 2 del Convenio núm. 154 se define la negociación colectiva del siguiente modo:

todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

La Recomendación núm. 163 complementa el Convenio núm. 154 detallando las medidas que pueden adoptar los poderes públicos y las partes negociadoras para fomentar la negociación colectiva. A su vez, el Convenio núm. 154 y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), complementan el Convenio núm. 98 al ampliar el ámbito de aplicación de la negociación colectiva a todos los trabajadores de la administración pública, incluidos los que trabajan en la administración del Estado. Por último, en el párrafo 2, 1) de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), se define así el concepto de convenio colectivo:

todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

La importancia que los Estados Miembros conceden a la promoción y al ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva se refleja también en la ratificación de los demás convenios pertinentes durante los cinco últimos años. Por ejemplo, el Convenio núm. 151 fue ratificado por otros cuatro países, a saber, Filipinas (2017), Namibia (2018), Montenegro (2019) y Madagascar (2019), en tanto que el Convenio núm. 154 fue ratificado por tres países más, a saber, Chequia (2017), Rwanda (2018) y Madagascar (2019).

► **Recuadro 2.3 Normas internacionales del trabajo relacionadas con la negociación colectiva**

Convenios fundamentales sobre la libertad sindical y la negociación colectiva

- C.087 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- C.098 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Relaciones laborales

- C.135 – Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)
- R.143 – Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)
- C.151 – Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
- R.159 – Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)
- C.154 – Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)
- R.163 – Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)
- R.091 – Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)
- R.113 – Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)

Libertad sindical (agricultura, territorios no metropolitanos)

- C.141 – Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
- R.149 – Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)

Instrumentos en situación provisoria:

- C.011 – Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)
- C.084 – Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84)

Fuente: Base de datos NORMLEX de la OIT.

El derecho de negociación colectiva también está reconocido en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos de ámbito mundial y regional. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP; 1966) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC; 1966) reconocen y protegen la libertad sindical sin mencionar expresamente la negociación colectiva (OIT 2012, párrs. 21 y 23). Sin embargo, los dos órganos encargados de supervisar el cumplimiento por los Estados de las disposiciones del PIDCP y del PIDESC —el Comité de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales— consideran que el derecho de negociación colectiva está protegido por el artículo 22 del PIDCP y el artículo 8 del PIDESC, que tratan de la libertad sindical (Naciones Unidas

1997; ACNUDH 1996). Además, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación general relativa al artículo 7 del PIDESC sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, señaló expresamente que la obligación de cumplir ese artículo incluye la introducción de «medidas para facilitar, promover y hacer efectivo ese derecho, entre otras cosas mediante la negociación colectiva y el diálogo social» (CESCR 2016, párr. 60). En reconocimiento de la importancia de esas libertades sustantivas para la consecución de los ODS, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva figuran entre los indicadores de progreso hacia el Objetivo 8, «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos» (véase el recuadro 2.4).

► **Recuadro 2.4 La libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas**

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva revisten una importancia especial en aras del trabajo decente. Como derechos habilitantes y libertades sustantivas, contribuyen de manera decisiva a la consecución de muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, incluido el Objetivo 8, «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos».

La Asamblea General de las Naciones Unidas ha establecido un sistema de seguimiento y examen de los progresos conseguidos en el cumplimiento de los ODS y de sus metas conexas, basado en un conjunto de indicadores mundiales (resolución 70/1). A tal efecto se adoptó el indicador 8.8.2, titulado «Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio», que se centra en los progresos relativos a los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva¹. Como señaló el Secretario General de las Naciones Unidas en abril de 2021, aunque se ha progresado algo a nivel mundial (varios países han introducido modificaciones importantes), sigue vulnerándose el derecho de los trabajadores y de los empleadores a organizarse y a negociar colectivamente. El promedio mundial del indicador en 2018 se situó en 5,35, lo que supuso un pequeño cambio con respecto al valor de 5,37 registrado en 2017. Asia y África del Norte figuran entre las regiones y subregiones que afrontan mayores dificultades en este sentido; en la situación opuesta se encuentran América del Norte y Europa (Naciones Unidas 2021a, párr. 98; Naciones Unidas 2021b, 117).

1 El indicador 8.8.2 de los ODS se valora según una escala de 0 a 10, siendo 0 la mejor puntuación posible (que indica niveles más altos de observancia de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva) y 10 la peor (que indica niveles más bajos de cumplimiento de estos derechos). Tal como se adoptó en la OIT (2018d, 20), «[m]ediante el indicador 8.8.2 de los ODS se pretende medir el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales fundamentales (libertad de asociación y negociación colectiva). Este se basa en las seis fuentes documentales del órgano de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y también en la legislación nacional. Dicha legislación no se promulga a los efectos de generar un indicador estadístico del cumplimiento respecto de los derechos fundamentales, y tampoco se ha creado ninguna de las fuentes documentales de la OIT con ese propósito. El indicador 8.8.2 se ha compilado a partir de esas fuentes, y su aplicación no supone renunciar a los divergentes puntos de vista respectivos de los mandantes de la Organización sobre las conclusiones de las fuentes. [...] El indicador 8.8.2 de los ODS no pretende ser una herramienta para comparar el cumplimiento entre los Estados Miembros de la OIT. Cabe señalar, en particular, que las obligaciones de un Estado Miembro de la OIT relativas a la presentación de informes al sistema de control de la Organización y, por consiguiente, las fuentes documentales de la OIT, difieren para los Estados Miembros de la Organización que han ratificado los convenios y para los que no han ratificado los convenios».

A nivel regional, en Europa el derecho de negociación colectiva está expresamente reconocido en el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (declarada en 2000), y en el artículo 6 de la Carta Social Europea (1961) y la Carta Social Europea revisada de 1996 (OIT 2012, párrs. 31 y 34). Aunque no se menciona en el artículo 11 («Libertad de reunión y de asociación») del Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950), el Tribunal Europeo de Derechos Humanos considera que el derecho de negociación colectiva está protegido como elemento consustancial a la libertad de asociación¹.

En África, la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, encargada de interpretar la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (1981), considera que el derecho de negociación colectiva está subsumido en el derecho al trabajo tal como se recoge en el artículo 15 de dicho instrumento (CADHP, s.f., párrs. 56 y 59). En las Américas, el derecho de negociación colectiva está reconocido por el artículo 45, c) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948). Aunque el derecho de negociación colectiva no se menciona expresamente en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), que se refiere a la libertad de asociación (artículo 16), la Comisión Interamericana de Derechos Humanos considera que se trata, implícitamente, de un derecho colectivo básico (CIDH 2020, párr. 52)².

2.2

La regulación de la negociación colectiva en el mundo: principales tendencias

Con el propósito de garantizar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y estimular el pleno desarrollo de ese mecanismo, se establecen marcos regulatorios —en forma de instrumentos legislativos o de convenios colectivos— para que las partes puedan definir conjuntamente las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones laborales. Los marcos se adecuan al contexto institucional y abordan cuestiones como la cobertura jurídica (es decir, el ámbito personal de afectación) del derecho a negociar colectivamente, el reconocimiento de las partes a efectos de la negociación colectiva, el proceso de negociación voluntaria y la aplicación del convenio colectivo. En el presente apartado se examinan esos marcos regulatorios, tratando de entrever de qué modo facilitan que la negociación colectiva contribuya a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo.

2.2.1 Cobertura jurídica del derecho de negociación colectiva

Los principios y derechos de la negociación colectiva, al igual que otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, son de carácter universal y, con muy pocas

¹ Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Demir y Baykara c. Turquía*, demanda núm. 34503/97 (12 de noviembre de 2008), [Sentencia de 15 de octubre de 2008](#), párr. 154.

² En mayo de 2021, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos emitió una Opinión Consultiva en la que reafirmaba que el derecho de negociación colectiva, incluido el estímulo progresivo a los procesos de negociación voluntaria, es parte esencial de la libertad sindical. Véase la [Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021](#), párr. 94.

excepciones (véase el recuadro 2.1), se aplican a todos los trabajadores. Las constituciones de más de 60 países contienen disposiciones específicas sobre el derecho de negociación colectiva (OIT 2012, párr. 9). El Estado Plurinacional de Bolivia³, Kenya⁴ y Zimbabwe⁵ son los últimos países que han previsto el reconocimiento constitucional del derecho de negociación colectiva.

La continua exclusión de importantes categorías de trabajadores del derecho a la negociación colectiva inhibe el potencial de esta última para contribuir a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo⁶. Sin embargo, en los últimos diez a quince años, **varios países han ampliado el derecho de negociación colectiva a trabajadores y sectores anteriormente excluidos** y, en algunos casos, han adoptado estrategias institucionales innovadoras para velar por el reconocimiento efectivo de ese derecho en situaciones en que los trabajadores y empleadores tenían dificultades para ejercerlo en la práctica. Conviene destacar cuatro aspectos importantes de esta evolución, que se refieren, respectivamente, a los trabajadores del sector público; a los trabajadores de sectores u ocupaciones en los que el derecho sigue sujeto a limitaciones; a los trabajadores de la economía informal; y a los trabajadores con modalidades de trabajo diversas. En primer lugar, **se observa una clara tendencia a conceder derechos de negociación colectiva a los trabajadores del sector público** (OIT 2013a, párr. 28), como ha ocurrido, por ejemplo, en Chequia, Colombia, Filipinas, Mozambique, Panamá, Túnez, Türkiye y el Uruguay.

En segundo lugar, **se han adoptado medidas legislativas e institucionales para promover la negociación colectiva en determinados sectores, ocupaciones o grupos de trabajadores para los que el reconocimiento efectivo del derecho sigue sujeto a limitaciones (como los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes, los trabajadores del sector agrícola y los trabajadores de las zonas francas industriales)** (OIT 2012, párr. 209). Por ejemplo, Jordania ha ampliado el derecho de negociación colectiva a los trabajadores domésticos y a los trabajadores del sector agrícola mediante la

modificación de la legislación nacional⁷. En otros países, la promoción de la negociación colectiva facilitó el reconocimiento efectivo de ese derecho a los trabajadores del sector agrícola. Así, en Namibia, el Foro de los Trabajadores Agrícolas de Namibia (compuesto por la Asociación de Empleadores Agrícolas, el Sindicato de Agricultores Comerciales Emergentes y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Namibia) concertó convenios colectivos sobre salarios mínimos en el sector agrícola que se aplican a todos los trabajadores de dicho sector. En el Níger, las organizaciones de trabajadores rurales participaron en negociaciones mediante las cámaras agrarias regionales (OIT 2015c, párr. 164). En Uzbekistán, el Sindicato de Trabajadores del Sector Agrícola formalizó un acuerdo sectorial para 2013-2015 con el Consejo de Agricultores de Uzbekistán. Sobre la base de este acuerdo, se han concertado convenios colectivos entre agricultores y trabajadores en el 98,2 por ciento de las explotaciones agrícolas que existen en el país. En Israel, el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y la Histadrut (Federación General del Trabajo) suscribieron un convenio colectivo con la Asociación de Agricultores aplicable a todos los trabajadores del sector agrícola (OIT 2015c, párr. 163).

Por lo que se refiere a los trabajadores de las zonas francas industriales, los sectores de Nigeria en los que hay un consejo nacional industrial conjunto en funcionamiento han concertado convenios colectivos aplicables a dichas zonas. En Bangladesh se modificó la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación (2019) con el objetivo de reducir el umbral exigido para constituir una asociación por el bienestar de los trabajadores de una empresa, que pasó del 30 al 20 por ciento de la plantilla. En el caso de Nicaragua, en respuesta a las quejas relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva en las zonas francas industriales, el Gobierno estableció la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas, que facilita la negociación colectiva (OIT 2017a, párrs. 63-64). Un nuevo reglamento sobre las zonas francas industriales, adoptado en 2016, amplió expresamente todas las protecciones de la legislación laboral a los trabajadores de dichas

3 Observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por el Estado Plurinacional de Bolivia (2010).

4 Observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por Kenya (2011).

5 Observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por Zimbabwe (2016).

6 Con respecto a la aplicación del Convenio núm. 98, varios países y territorios han sido objeto de comentarios de la CEACR sobre la forma en que las posibles restricciones u obstáculos al derecho de negociación colectiva pueden afectar a determinadas actividades económicas u ocupaciones del sector privado (véase también el Caso núm. 3337 del CLS que afecta a Jordania); por ejemplo: Bélgica (*solicitud directa*, 2021); Bermudas (*solicitud directa*, 2019); Estado Plurinacional de Bolivia (*observación*, 2021); Canadá (*solicitud directa*, 2021); Eritrea (*observación*, 2019); Etiopía (*observación*, 2021); Gambia (*observación*, 2021); Guinea-Bissau (*observación*, 2021); Jordania (*observación*, 2018); Kuwait (*observación*, 2018); Líbano (*observación*, 2019); Región Administrativa Especial de Macao (China) (*observación*, 2018); Madagascar (*observación*, 2018); Nigeria (*observación*, 2019); Pakistán (*observación*, 2019); República Árabe Siria (*observación*, 2019); Trinidad y Tabago (*observación*, 2019). Sobre esta cuestión véase también OIT (2012, párr. 209).

7 Observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por Jordania (2015).

zonas (CE 2020). Hasta junio de 2015, se habían firmado un total de 20 convenios colectivos de ámbito nacional en las zonas francas industriales de Nicaragua y unos 48 200 trabajadores estaban cubiertos por dichos convenios⁸.

El tercer avance notable es que, de conformidad con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) (véase el recuadro 2.5), **los Estados Miembros y las organizaciones de empleadores y de trabajadores han adoptado diversas estrategias para reconocer efectivamente el derecho de negociación colectiva a los trabajadores de la economía informal**. La dificultad en este caso radica en que la informalidad, por definición, mantiene un vínculo muy endeble con la legislación. Esto puede deberse a que las actividades de los trabajadores de la economía informal no están comprendidas en el ámbito de aplicación de la legislación laboral, o bien al incumplimiento de sus disposiciones, como en el caso de los trabajadores no declarados (OIT 2013b). La negociación colectiva en algunos países se limita por ley a los trabajadores con la categoría de «empleados», pues se exige generalmente el contrato escrito sobre el que se asienta la relación, o a los que tienen un empleo formal. El problema se agrava tanto más cuanto que las organizaciones de trabajadores representativas de los trabajadores informales suelen carecer de reconocimiento y de personalidad jurídica, lo que les impide operar adecuadamente y prestar servicios como la negociación colectiva. Además, puede ser complicado identificar a las contrapartes en la negociación (por ejemplo, en el caso de los trabajadores domésticos informales), lo que excluye de la negociación a grandes grupos de trabajadores. No obstante, como se explica en el capítulo 4, la economía informal muestra ejemplos interesantes de organización, representación colectiva y negociaciones que pueden considerarse pasos preliminares hacia la negociación colectiva y la transición a la economía formal. Por ejemplo, la Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal emprendió medidas encaminadas a formalizar a los trabajadores del sector de la seguridad privada, entre ellas la creación de sindicatos en las empresas que emplean a guardias de seguridad. En enero de 2019 la Confederación negoció un convenio colectivo con los empleadores (que entró en vigor en febrero de 2019). Entre otros temas, el convenio abarcaba aspectos como el diálogo social, la

► **Recuadro 2.5 Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)**

[...]

VII. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

31. Los Miembros deberían garantizar que las personas ocupadas en la economía informal disfruten de la libertad de asociación y la libertad sindical y ejerzan el derecho de negociación colectiva, incluido el derecho de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas sujeto a lo dispuesto en sus estatutos.

32. Los Miembros deberían crear un entorno propicio para que los empleadores y los trabajadores ejerzan su derecho de organización y de negociación colectiva y participen en el diálogo social en el marco de la transición a la economía formal.

33. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían, cuando proceda, ampliar su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.

[...]

Fuente: Base de datos NORMLEX de la OIT.

representación, los salarios, la seguridad social, la evolución profesional, la clasificación de los puestos de trabajo y las medidas disciplinarias (OIT 2019c).

Por último, **varios países han adoptado instrumentos legislativos para garantizar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas** (véase el recuadro 2.6). La legislación laboral se ha basado tradicionalmente en la relación de subordinación entre el empleador y el trabajador, cuyo referente característico es el empleo a tiempo completo de duración indefinida. En los últimos decenios han proliferado modalidades de trabajo diversas, como el empleo temporal, a tiempo parcial y a pedido, las relaciones de trabajo multipartitas, el trabajo autónomo dependiente⁹ (como se reconoce en algunas jurisdicciones) y, más recientemente, el trabajo

8 Observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por Nicaragua (2015).

9 Esto no incluye a los trabajadores por cuenta propia que ejercen una verdadera actividad económica y persiguen sus propios intereses comerciales.



© Sergio López Isla / Cedoc Copesa

a través de plataformas digitales en el marco de relaciones de trabajo y de empleo diversas¹⁰. Paralelamente, también ha ido en aumento la clasificación errónea de los trabajadores con relaciones de trabajo encubiertas (OIT 2016). A veces los trabajadores en esas modalidades de trabajo diversas no pueden negociar colectivamente, ya sea porque no les asiste el derecho de negociación colectiva restringido a los «empleados», o bien porque su frágil vinculación al lugar de trabajo

les impide disfrutar del reconocimiento efectivo de ese derecho y ejercerlo. Además, en algunos contextos, la política de defensa de la competencia puede introducir restricciones normativas, por ejemplo, cuando la negociación colectiva de los trabajadores por cuenta propia, como los artesanos y los periodistas, se asimila a la actuación de un cártel que pacta la «fijación de precios» contraria a la legislación antimonopolística (Counouris y De Stefano 2021).

10. Aunque no existe una definición oficial de «modalidades de trabajo diversas», este concepto suele abarcar el trabajo que queda fuera del ámbito de la relación de trabajo típica (OIT 2016). Véase también OIT (2015d).

La legislación y los convenios colectivos vigentes en varios países garantizan a los trabajadores en modalidades de trabajo diversas el derecho a negociar colectivamente. Por ejemplo, en virtud de la Ley (consolidada) de Sindicatos y Relaciones Laborales de 1992, los «trabajadores» del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tienen los mismos derechos colectivos que los «empleados». Del mismo modo, los contratistas dependientes en el Canadá y las personas asimilables a la categoría de empleados en Alemania tienen reconocido el derecho de negociación colectiva (Canadá, ESDC 2019; OIT 2016, 37-38). En Polonia se ha ampliado el alcance de los derechos de negociación colectiva a todas las «personas que realizan un trabajo a cambio de una remuneración»¹¹.

Los países también han tenido que hacer frente a las limitaciones del derecho de negociación

colectiva derivadas de la política de defensa de la competencia. En Irlanda, la Ley de Competencia (Enmienda), de 2017, estipula expresamente que la prohibición de concertar acuerdos de fijación de precios no se aplica a la negociación colectiva, ni a los acuerdos relativos a las categorías pertinentes de trabajadores por cuenta propia, tal como se establece en el anexo 4 de la Ley. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictaminó que, en los Países Bajos, los «falsos autónomos» (es decir, los proveedores de servicios en una situación comparable a la de los trabajadores por cuenta ajena) no debían considerarse «empresas» a efectos de la normativa de competencia. Posteriormente, el Tribunal de Apelación de La Haya dictó una sentencia en la que indicaba que la legislación en materia de competencia no impedía la aplicación de los convenios colectivos a los suplentes empleados por cuenta propia (por ejemplo, los músicos que sustituyen a los miembros de una orquesta)¹².

► Recuadro 2.6 ¿Es la negociación colectiva un derecho para todos los trabajadores?

En los últimos años, la OIT ha prestado cada vez más atención al acceso de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas en general, y de los trabajadores por cuenta propia en particular, a la negociación colectiva¹. Los órganos de control de la OIT han reiterado el carácter universal de los principios y derechos consagrados en los convenios fundamentales. Así, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019, se insta a todos los Miembros a fortalecer las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores. Se reafirma la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar protección jurídica a los trabajadores, haciendo hincapié en que todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta el respeto de sus derechos fundamentales (OIT 2019b, parte III, B). En concreto, los órganos de control de la OIT han señalado sistemáticamente que 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), son de aplicación para todos los empleadores y trabajadores sin establecer distinciones en cuanto a su situación contractual (OIT 2018b, párrs. 1277-1278, 1283, 1285; OIT 2012, párr. 209; véase también OIT 2016, 208-215).

Según el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)², los trabajadores por cuenta propia deberían disfrutar de derechos sindicales, que son importantes para promover y defender sus intereses, incluso mediante la negociación colectiva. A este respecto, el Comité de Libertad Sindical pidió a los Gobiernos que identificaran, en consulta con los interlocutores sociales interesados, las particularidades de los trabajadores por cuenta propia que afectaban a la negociación colectiva, con miras a establecer mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores autónomos, cuando fuera pertinente³. En 2016, la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) de la Conferencia Internacional del Trabajo mantuvo un fructífero debate sobre los derechos de negociación colectiva de los trabajadores por cuenta propia en Irlanda y las limitaciones que planteaba la legislación de la UE y de Irlanda en materia de competencia. En sus conclusiones consensuadas, que reflejaban las opiniones divergentes de los mandantes de la OIT, la Comisión sugirió que el Gobierno y los interlocutores sociales «identifi[caran] los tipos de modalidades contractuales que podrían tener incidencia en los mecanismos de negociación colectiva»⁴.

11 Observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por Polonia (2019).

12 Observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por los Países Bajos (2018).

Recuadro 2.6 (continuación)

Del mismo modo, los órganos de control de la OIT han reafirmado en varias ocasiones el derecho de negociación colectiva respecto de los trabajadores con contratos de duración determinada y temporales, los trabajadores a tiempo parcial, los aprendices y los trabajadores en régimen de subcontratación o de externalización. En particular, se ha subrayado que los contratos de duración determinada no deben utilizarse con fines antisindicales y que su uso reiterado puede ser un obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales. Respecto de los trabajadores a tiempo parcial, los órganos de control han señalado que, aunque es posible que sus circunstancias concretas requieran un trato diferenciado y algunos ajustes (por ejemplo, en lo que atañe a la definición de las unidades de negociación o a las normas de certificación), los derechos básicos de asociación y de negociación colectiva deberían aplicarse también a los trabajadores a tiempo parcial (OIT 2018b, párr. 1278). Con respecto a los trabajadores de plataformas, la CEACR ha subrayado que «toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo son aplicables a los trabajadores de plataformas del mismo modo que a todos los demás trabajadores, independientemente de cuál sea su situación laboral» (OIT 2020a, párr. 327).

Ante la proliferación en los últimos años de modalidades de trabajo diversas, puede ser preciso revisar los marcos regulatorios nacionales a fin de garantizar que se conceda realmente la protección prevista en la legislación laboral y demás instrumentos legislativos a quienes la necesitan en sus relaciones de trabajo, incluido el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Ese proceso puede requerir una evaluación del ámbito personal de la relación de trabajo en un sentido que aporte claridad jurídica sobre la situación en el empleo de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas. De conformidad con la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), cabe considerar una serie de indicadores que ayudan a determinar la existencia de una relación de trabajo. La relación no es exhaustiva. Como ha señalado la CEACR, «[s]i surgen litigios, corresponde a los tribunales u otros órganos de solución de controversias decretar caso por caso si existe una relación de trabajo o no habida cuenta de los indicadores o factores establecidos por la ley [...]» (OIT 2020a, párr. 249). La CEACR también ha subrayado que «[e]s posible que los indicadores actuales ya no sean útiles para determinar la existencia de futuras relaciones de trabajo. Por lo tanto, los Estados Miembros deberían considerar la necesidad de establecer nuevos criterios y hacer caso omiso de los actuales cuando ya no sean útiles. Esto estaría en consonancia con [...] la necesidad de examinar, clarificar y adaptar periódicamente el ámbito de aplicación de la legislación pertinente para garantizar una protección efectiva a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo» (OIT 2020a, párr. 250). A este respecto, en una solicitud de información al Gobierno de Bélgica sobre la forma en que los trabajadores de la economía de las plataformas digitales podían organizarse y ejercer su derecho de negociación colectiva, la CEACR lo invitó a «celebrar consultas con las partes interesadas para que todos los trabajadores de plataformas cubiertos por el Convenio [núm. 98], independientemente de su situación contractual, estén autorizados a participar en una negociación colectiva libre y voluntaria»⁵.

1 En este sentido, varios países y territorios han sido objeto de comentarios de la CEACR en relación con la aplicación del Convenio núm. 98, entre ellos: Bélgica ([solicitud directa](#), 2021); Brasil ([observación](#), 2021); Canadá ([solicitud directa](#), 2021); Colombia ([observación](#), 2021); Irlanda ([solicitud directa](#), 2019); Región Administrativa Especial de Macao (China) ([observación](#), 2018); Nueva Zelanda ([solicitud directa](#), 2018); Países Bajos ([observación](#), 2018); Perú ([observación](#), 2019); Polonia ([observación](#), 2019); República Árabe Siria ([observación](#), 2019); República Dominicana ([observación](#), 2021); Sudáfrica ([solicitud directa](#), 2019); Trinidad y Tabago ([observación](#), 2020). Véase también OIT (2015d).

2 Véase, en particular, OIT (2012, párr. 219) y las observaciones de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por el [Brasil \(2021\)](#), el [Canadá \(2021\)](#), [Irlanda \(2018\)](#) y los [Países Bajos \(2018\)](#).

3 Véase OIT (2018b, párr. 1285); Caso núm. 2602 del CLS (República de Corea), Informe núm. 363 (marzo de 2012), párr. 461.

4 [Caso individual relativo a la aplicación del Convenio núm. 98 por Irlanda \(CAS\)](#) – Discusión: 2016, Publicación: 105.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2016).

5 [Solicitud directa de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por Bélgica \(2021\)](#).

2.2.2 Constitución de la mesa de negociación

La forma en que se constituye la mesa de negociación, en particular el reconocimiento de las partes que la componen y las «reglas de participación», es uno de los factores que determinan el alcance de la contribución de la negociación colectiva a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo. La negociación colectiva como proceso voluntario se sustenta en la autonomía de las partes. **La función de los poderes públicos —y del marco institucional y regulatorio— es promover el pleno desarrollo de la negociación colectiva. Es preciso alcanzar un sutil equilibrio entre el papel del Estado como promotor y facilitador, por un lado, y la autonomía de las partes negociadoras, por otro.** En este sentido se observa una notable variación de un país a otro, desde los sistemas de relaciones laborales «voluntaristas»¹³, en los que las partes establecen sus propias normas de procedimiento para la negociación colectiva con una mínima participación del Estado (por ejemplo, Suecia o Noruega), hasta aquellos en que los poderes públicos contribuyen activamente a la promoción de la negociación colectiva mediante el proceso de «constitución de la mesa».

En la mayoría de los países las partes negociadoras son dos: el empleador (o la organización de empleadores) y el sindicato. Ahora bien, dependiendo del sistema de relaciones laborales, en la negociación colectiva pueden participar representantes electos, como los representantes del comité de empresa (es el caso de Alemania, Austria, Francia y los Países Bajos). Además, varios países —a veces en contra de los principios expuestos en el recuadro 2.1— conceden cada vez mayor protagonismo a los trabajadores no sindicalizados, permitiéndoles negociar colectivamente con el empleador de forma directa. Esto puede socavar la posición de los sindicatos

representativos y reducir los niveles de protección que ofrecen los convenios objeto de negociación (véase el recuadro 2.7)¹⁴.

El reconocimiento efectivo de las partes representativas a efectos de la negociación colectiva es esencial para promover esa forma de negociación. La composición de la mesa puede determinarse de forma voluntaria (por ejemplo, a través de un acuerdo de reconocimiento) o por medios legislativos. Cuando los poderes públicos aplican procedimientos de reconocimiento con el objeto de determinar quién tiene derecho a participar en la mesa de negociación, suelen basarse en criterios objetivos pre establecidos en repertorios de recomendaciones prácticas o en la legislación. El proceso puede consistir en la delimitación de la unidad de negociación (que puede ser, por ejemplo, de ámbito territorial, sectorial, profesional o de empresa) y en la fijación de umbrales de representatividad para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan negociar colectivamente. Algunos países y sistemas reconocen al sindicato que representa a la mayoría (o a un elevado porcentaje) de los trabajadores en una unidad de negociación como agente negociador exclusivo (véase el recuadro 2.1). Sin embargo, en algunos casos, la legislación dispone que un sindicato solo puede ser reconocido como agente negociador exclusivo si recibe el apoyo de al menos la mitad de los miembros de una unidad de negociación¹⁵. En consecuencia, se puede denegar la posibilidad de negociar a un sindicato representativo si no obtiene la mayoría absoluta. La legislación de otros países prescribe a tal efecto un umbral del 40 por ciento (en Guyana, Jamaica y Sri Lanka), del 30 por ciento (en Bangladesh, Botswana, Gambia y el Pakistán), o del 20 por ciento (en Malawi). Si ningún sindicato cumple estas condiciones, los sindicatos minoritarios, conjuntamente o por separado, deberían poder concertar un convenio colectivo al menos en nombre de sus afiliados.

13 En Europa se ha señalado recientemente que esos sistemas se caracterizan por una «gobernanza asociativa voluntaria» (Eurofound 2020a, 38).

14 Hay 20 países sobre los que la CEACR ha formulado recientemente comentarios relacionados con la aplicación del Convenio núm. 98: Armenia ([observación](#), 2021); Australia ([solicitud directa](#), 2021); Bangladesh ([observación](#), 2018); Bosnia y Herzegovina ([solicitud directa](#), 2021); Burundi ([observación](#), 2021); Camboya ([observación](#), 2021); Colombia ([observación](#), 2021); Costa Rica ([observación](#), 2021); Croacia ([observación](#), 2021); Federación de Rusia ([observación](#), 2019); Francia ([solicitud directa](#), 2021); Grecia ([observación](#), 2019); Kazajstán ([observación](#), 2018); Kirguistán ([solicitud directa](#), 2021); Nepal ([observación](#), 2019); Pakistán ([observación](#), 2019); República Centroafricana ([observación](#), 2021); Rumania ([observación](#), 2021); Sri Lanka ([observación](#), 2021); Tayikistán ([solicitud directa](#), 2021).

15 Los países a los que la CEACR ha formulado recientemente observaciones sobre su aplicación del Convenio núm. 98 en relación con el umbral del 50 por ciento son, por ejemplo: Belice ([observación](#), 2021); Ecuador ([observación](#), 2021); El Salvador ([observación](#), 2021); Lesotho ([observación](#), 2018); República Dominicana ([observación](#), 2021); Rumania ([observación](#), 2021); Trinidad y Tabago ([observación](#), 2021); Türkiye ([observación](#), 2021).

► **Recuadro 2.7 Comentarios recientes de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98**

En el caso de **Colombia**, la CEACR pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias de manera que los convenios colectivos con trabajadores no sindicalizados solo fueran posibles en ausencia de organizaciones sindicales. La Comisión señaló que «la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la negociación colectiva» (Observación de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por Colombia (2021)).

En **Costa Rica**, la CEACR observó con preocupación que, pese a que el número de convenios colectivos en el sector privado seguía siendo muy bajo, el número de arreglos directos con trabajadores no sindicalizados era muy elevado. Aun habiendo tomado nota de la sentencia núm. 12457-2011 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, que confirmaba que el arreglo directo no podía ir en perjuicio de la negociación de convenios colectivos y, consecuentemente, del ejercicio de la libertad sindical (y habiendo tomado también nota de la circular núm. 018-12 emitida por la Dirección Nacional de Inspección), la CEACR señaló que, «en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva». En consecuencia, la Comisión pidió al Gobierno que tomara todas las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo, «para intensificar la promoción de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales en el sentido del Convenio» (Observación de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por Costa Rica (2021)).

En **Grecia**, la Ley 4024/2011 estipula que, cuando no haya ningún sindicato en la empresa, una asociación de personas estará facultada para concertar un convenio colectivo en el ámbito de la empresa. La CEACR expresó su preocupación por el hecho de que, «en vista del predominio de las pequeñas empresas en el mercado de trabajo griego, la facilitación de la negociación para las asociaciones de personas, combinado con la supresión del principio del trato más favorable establecido en la ley núm. 3845/2010 y al cual se da cumplimiento en la ley núm. 4024/2011, podría menoscabar gravemente el fundamento de la negociación colectiva en el país». Aunque la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que se había reinstaurado el principio de favorabilidad, pidió al Gobierno que «señal[ara] las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva con los sindicatos a todos los niveles, en particular, teniendo en cuenta la posibilidad, en consulta con los interlocutores sociales, de que se constituyan secciones sindicales en las pequeñas empresas» (Observación de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por Grecia (2019)).

En **Rumania**, la CEACR observó que, en virtud del artículo 135, 1), a) de la Ley sobre el Diálogo Social de 2011 (y enmiendas posteriores), en los casos en que un sindicato no representativo (según lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley, un sindicato que no tenga al menos la mitad más uno del número de trabajadores de la empresa) no estuviese afiliado a una federación sectorial representativa, la negociación de un convenio colectivo *erga omnes* podía efectuarse exclusivamente por representantes elegidos por los trabajadores, lo que dejaría sin efecto el derecho de los sindicatos considerados como no representativos de negociar en nombre de sus propios afiliados. La Comisión pidió al Gobierno que enmendara la legislación pertinente «para garantizar que si ningún sindicato alcanza la mayoría para ser reconocido como agente de negociación, los derechos de negociación colectiva deberían otorgarse a todos los sindicatos de esa unidad, al menos en nombre de sus propios miembros» y que no se exigiera la afiliación a una federación representativa para poder negociar en el ámbito de la empresa (Observación de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por Rumania (2016); observación de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por Rumania (2021)).

La negociación colectiva puede comenzar una vez constituida la mesa. En la legislación nacional rara vez se prevé una regulación detallada del proceso de negociación, debido a su carácter voluntario. Sin embargo, la injerencia del Estado sigue siendo problemática en varios países, al imponer medidas que van desde el uso del arbitraje

obligatorio hasta la exigencia de presentar el convenio a las autoridades para su aprobación. No obstante, cabe establecer algunas directrices generales para facilitar unas negociaciones constructivas. En varios países la legislación prescribe la obligación general de negociar de buena fe (por ejemplo, en la Argentina, Camboya, el Canadá,

Macedonia del Norte, Nueva Zelanda, Polonia, la República Unida de Tanzania y Rwanda)¹⁶, mientras que en otros establece obligaciones específicas (por ejemplo, en China, Kenya, el Reino Unido, la República de Moldova, Suecia y Ucrania). En algunos casos, estas obligaciones se recogen en repertorios de recomendaciones prácticas acordados entre los interlocutores sociales. Por ejemplo, en 2018, Sudáfrica adoptó el Repertorio

de recomendaciones prácticas sobre la negociación colectiva, las huelgas y los piquetes, cuyo objetivo es, entre otras cosas, promover un proceso de negociación colectiva ordenado fortaleciendo la confianza, el entendimiento mutuo y la participación constructiva. Se han adoptado o se están estudiando diversas medidas regulatorias con la finalidad de promover la negociación colectiva (véase el recuadro 2.8).

► Recuadro 2.8 Ejemplos de evolución normativa reciente y en curso

El Gobierno de España aprobó el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, en consonancia con el acuerdo tripartito alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores el 23 de diciembre de 2021. El nuevo instrumento legislativo tiene por objeto, entre otras cosas, impulsar la estabilidad en el empleo (por ejemplo, limitando el recurso a la contratación temporal) y revertir muchas de las disposiciones introducidas en la reforma laboral de 2012, que limitaban la posible contribución de la negociación colectiva a la mejora de las condiciones de trabajo. Entre otras cosas, se restablece la «ultraactividad» (lo que significa que la validez de los convenios colectivos vencidos se prolonga hasta que se negocie un nuevo convenio), se adopta el principio de favorabilidad respecto de los salarios fijados en los convenios sectoriales y se amplía el ámbito de aplicación de los convenios sectoriales para incluir a los trabajadores empleados por contrata o subcontrata (a menos que la empresa contratista o subcontratista tenga su propio convenio colectivo).

El nuevo Código del Trabajo del Gabón entró en vigor el 19 de noviembre de 2021. En este instrumento se prevé expresamente la coordinación de los convenios colectivos, de manera que las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas en el ámbito nacional acuerden los principios por los que se rige la negociación colectiva. Asimismo, se establecen disposiciones relacionadas con la negociación colectiva sectorial.

En virtud de la Ley de Relaciones Laborales modificada de Malasia, que entró en vigor el 1.º de enero de 2021, se han reforzado las disposiciones relacionadas con el reconocimiento de los sindicatos a efectos de la negociación colectiva, se han introducido nuevas disposiciones para establecer un agente negociador único y se han agilizado los procedimientos de resolución de conflictos relativos a denuncias de discriminación antisindical, entre otras cosas.

En los Estados Unidos de América, la proposición de Ley de Protección del Derecho de Sindicación¹ tiene por objeto ampliar las protecciones relacionadas con los derechos de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente. Si bien la mayoría de las medidas tienen que ver con el derecho de sindicación (por ejemplo, el alcance de la Ley sobre Normas Equitativas en el Empleo se extiende a un mayor número de trabajadores), también se amplía el concepto de prácticas laborales injustas para incluir la prohibición de sustituir o discriminar a los trabajadores que participen en huelgas, y se regulan los procedimientos de elección de representantes sindicales (otorgando a los trabajadores la facultad de votar a distancia por teléfono o a través de internet).

El Gobierno de Nueva Zelanda ha propuesto recientemente un sistema de acuerdos sobre una remuneración justa (mayo de 2021). Por medio de este nuevo mecanismo de negociación se establecerán unas condiciones mínimas vinculantes para una profesión o sector. Si el 10 por ciento del personal o un mínimo de 1 000 trabajadores están de acuerdo, se puede promulgar un nuevo acuerdo sobre una remuneración justa (Doorey 2021). Los interlocutores sociales han expresado opiniones divergentes sobre el sistema propuesto².

1 La proposición de ley fue aprobada por la Cámara de Representantes en marzo de 2021 y está pendiente de aprobación por el Senado.

2 Respecto de las opiniones expresadas por las organizaciones de empleadores, véase OIE y CME (2021a); en cuanto a las manifestadas por las organizaciones de trabajadores, véase NZCTU (2019).

16 Véase la base de datos jurídicos actualizada de la OIT sobre relaciones laborales (IRLex) en <https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1:0::NO>.

Los poderes públicos también pueden prestar servicios de prevención y de resolución de conflictos para ayudar a las partes a entablar negociaciones constructivas y con conocimiento de causa. Por ejemplo, en Bulgaria, el Instituto Nacional de Conciliación y Arbitraje facilita la resolución voluntaria de conflictos laborales colectivos entre empleadores y trabajadores. En Sudáfrica, la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje presta servicios de facilitación voluntaria y media en los conflictos. La Comisión de Trabajo Equitativo de Australia, una instancia cuasijudicial, desempeña funciones similares.

Para negociar con conocimiento de causa, las partes deben tener acceso a la información (véanse los recuadros 2.1 y 2.9). **A tal efecto, los poderes públicos pueden facilitar información pertinente y fiable** (por ejemplo, información macroeconómica y del mercado de trabajo, o datos sobre tendencias sectoriales) y alentar a las partes negociadoras a que comparten información (por ejemplo, información de ámbito empresarial sobre la estructura, la situación financiera y las condiciones de empleo de la empresa).

2.2.3 Aplicación de los convenios colectivos

Un convenio colectivo, entendido como resultado de un proceso de negociación, establece unas normas compartidas respecto de las condiciones de trabajo, las condiciones de empleo y las relaciones laborales. **La aplicación de los convenios puede contribuir a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo** de tres maneras importantes. La primera es la ordenación de diversas fuentes de regulación, en particular mediante cláusulas de apertura, desviaciones y cláusulas de excesiva onerosidad, si se trata de sistemas de negociación multinivel. La segunda es la aplicación de un acuerdo celebrado por partes suficientemente representativas a todos los trabajadores de una unidad o sector de negociación. La tercera consiste en proporcionar seguridad jurídica en cuanto a las condiciones de trabajo tras el vencimiento de un convenio.

El principio de favorabilidad o de norma más favorable está estrechamente vinculado a la

► Recuadro 2.9 Información necesaria para negociar de forma constructiva y con conocimiento de causa

El acceso a información fidedigna, con medidas adecuadas para proteger la confidencialidad, ayuda a las partes a entablar negociaciones con conocimiento de causa, apoya la negociación de buena fe y puede reforzar el vínculo entre los salarios y el aumento de la productividad.

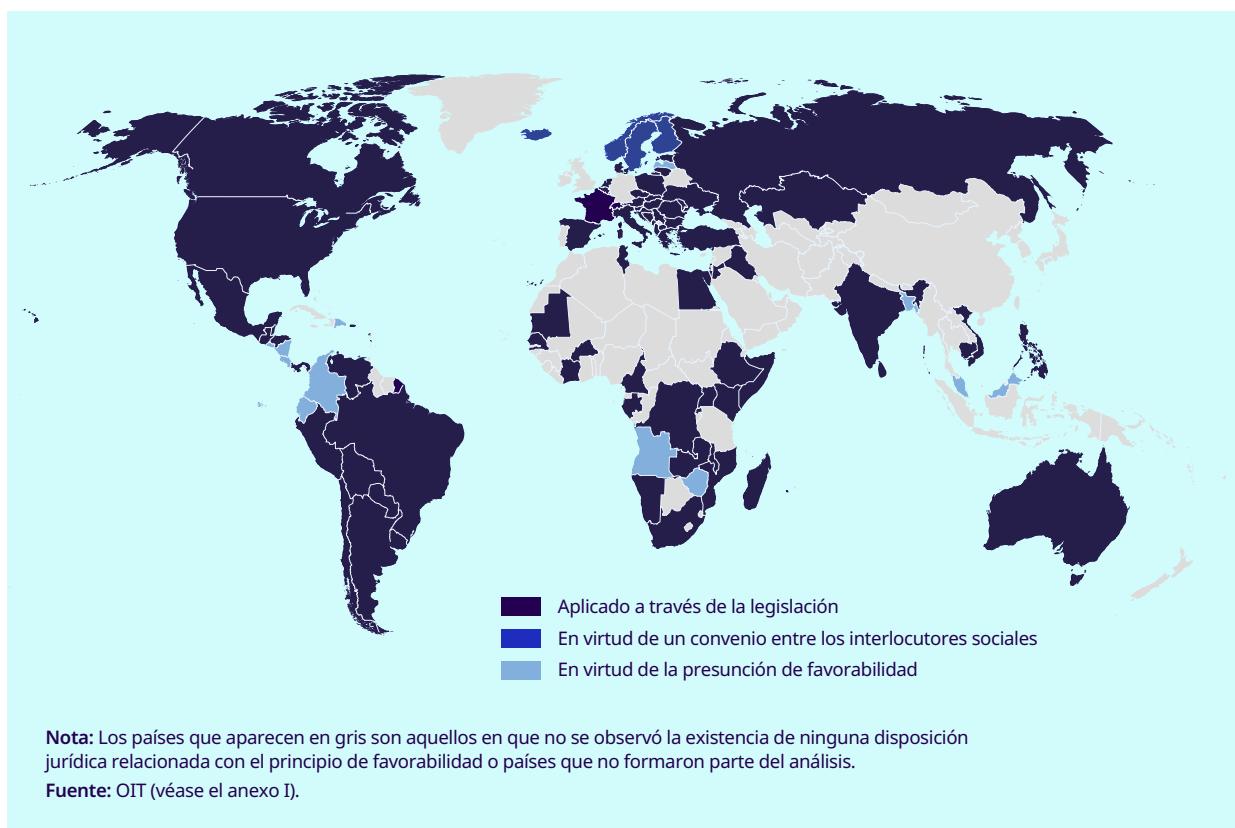
El indicador más frecuente al que se hace referencia durante la negociación colectiva es la inflación medida por el índice de precios al consumo. Otros datos macroeconómicos que se suelen consultar son los indicadores de crecimiento económico (como el producto interior bruto), los indicadores del mercado de trabajo, como el empleo y el desempleo, y los costos salariales y laborales de los países vecinos o de los principales competidores (como se hace habitualmente en Bélgica y Suecia, por ejemplo). Algunas partes negociadoras tienen en cuenta la evolución de los pedidos, la utilización de la capacidad de un sector, el promedio de ingresos y la productividad laboral (por ejemplo, en Alemania y la República de Corea). Los aumentos salariales en las empresas o los sectores pertinentes suelen tomarse en cuenta a efectos de evaluación comparativa. En algunos países de bajos ingresos, las partes negociadoras también pueden examinar el costo de la vida, calculado a partir de la canasta de consumo más otros gastos básicos (por ejemplo, en Côte d'Ivoire y el Senegal). En la negociación de ámbito empresarial, las partes suelen incluir en las discusiones indicadores de rendimiento, productividad y situación financiera de la empresa.

Para facilitar el consenso, las autoridades y las instituciones tripartitas de algunos países pueden encargarse de proporcionar información fiable. Por ejemplo, la Oficina Nacional de Mediación de Suecia proporciona estadísticas públicas sobre indicadores del mercado de trabajo, salarios y convenios colectivos. El Centro de Productividad del Japón, de carácter tripartito, publica datos mensuales, trimestrales y anuales sobre los indicadores de productividad laboral de la minería y de los principales sectores industriales. Además, las partes negociadoras suelen consultar a las oficinas nacionales de estadística, como el Instituto Nacional de Estadística de Chile.

función de los convenios colectivos como fuente de regulación. En muchos ordenamientos jurídicos nacionales se reconoce este principio en relación con: *a) la legislación; b) los contratos de trabajo individuales; y c) uno o varios convenios colectivos de rango superior* (véase el recuadro 2.1). De acuerdo con el principio de favorabilidad aplicado a la legislación, las normas establecidas en un rango superior de la jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo, como la constitución de un país o las leyes nacionales, no pueden verse afectadas por las establecidas en rangos inferiores, como los convenios colectivos. Cuando las fuentes de rango inferior comprendan normas más favorables para los trabajadores, tendrán prioridad sobre las de rangos superiores. En tal supuesto, cabe considerar que la fuente de rango superior establece un «suelo» sobre el que se sustentarán las prescripciones establecidas por una fuente de rango inferior (Jacobs 2014). El principio de favorabilidad está instaurado en numerosos marcos regulatorios y proporciona ordenación y seguridad jurídicas con respecto a la protección laboral (véase el gráfico 2.2).

Al examinar los países de los que se tienen datos, se observa que la mayoría de ellos aplican el principio de favorabilidad en relación con las normas legislativas. Así, de los 125 países estudiados, 91 lo reconocen de forma explícita o le confieren validez implícitamente a través de los principios generales del derecho. Las excepciones se encuentran sobre todo en los países europeos con sistemas voluntarios de relaciones laborales, en los que la aplicación del principio la determinan las partes (Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia). También hay países en que el principio de favorabilidad respecto de las normas legislativas no está regulado (por ejemplo, Botswana, China, Chipre, Cuba, Ghana, Indonesia, Irlanda, el Japón, Nigeria, Nueva Zelanda, el Reino Unido y la República de Corea); sin embargo, puede aplicarse en la práctica, incluso a través de resoluciones judiciales, aunque no esté previsto en la legislación o en un convenio. En algunos países el principio de favorabilidad puede derivarse de otros principios del derecho, como suele ocurrir en los países latinoamericanos, donde se aplica en un sentido amplio el principio *in dubio pro operario*¹⁷ (por ejemplo, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Nicaragua y la República Dominicana).

► Gráfico 2.2 Configuración jurídica del principio de favorabilidad en el mundo



17 Este principio, comúnmente aplicado por juristas y expertos en cuestiones laborales de América Latina, es un elemento central del principio de protección y expresa la siguiente idea: «en caso de duda, resuélvase a favor del trabajador». Véase más información en Gamonal C. y Rosado Marzá (2019); Plá Rodríguez (1978).

En los países en que se permiten excepciones a las disposiciones de protección, la legislación regula expresamente las condiciones en que esto es posible y, en su caso, las normas que pueden ser objeto de excepción (por ejemplo, Alemania, la Argentina, Australia, Austria, el Brasil, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Hungría, el Japón, los Países Bajos y Sudáfrica). Como se indica en el recuadro 2.1, esas excepciones deben ser específicas (es decir, abarcar aspectos concretos de las condiciones de trabajo) y aplicarse únicamente de forma circunscrita y razonada (véase también el recuadro 2.10). En Croacia, por ejemplo, la Ley del Trabajo de 2014 (modificada en 2017 y 2019) establece en su artículo 7, párrafo 3, que se aplicarán a los trabajadores las disposiciones más favorables, a menos que la misma Ley u otra norma disponga lo contrario. En Hungría, el Código del Trabajo prevé excepciones a través de los convenios colectivos, aunque se circunscriben a las disposiciones específicas señaladas al final de cada capítulo del Código.

En los países donde el ámbito de la negociación colectiva se estructura en varios niveles surgen otras complejidades. Como se señala en el recuadro 2.1, la determinación del ámbito de la negociación corresponde a las partes negociadoras, que pueden velar por que haya articulación y coordinación vertical entre los distintos niveles, dentro de los límites del marco jurídico nacional (OIT 2012, párr. 223). Una de las formas en que puede producirse esa estructuración y ordenación entre niveles es mediante la aplicación de un principio de favorabilidad respecto de uno o varios convenios colectivos de rango superior. En este caso, el principio proporciona los medios de

procedimiento para establecer vínculos entre las normas de distinto rango. En 56 de los 125 países estudiados, el principio de favorabilidad regula la relación entre los convenios alcanzados en diferentes rangos. En 41 países este principio se aplica a través de la legislación, mientras que en 8 países (a saber, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Islandia, Lituania, Noruega y Suecia) es una cuestión que incumbe a las partes negociadoras. En la mayoría de los países que no contemplan el principio de favorabilidad, la negociación colectiva se adscribe al ámbito de la empresa.

Además de invocar el principio de favorabilidad para establecer la jerarquía de las normas en los convenios colectivos que se alcanzan en diferentes niveles, algunos sistemas permiten que los convenios colectivos de rango inferior se aparten de las normas establecidas en los convenios de rango superior o las modifiquen. Esto puede lograrse mediante diversas cláusulas de adaptabilidad, como las cláusulas de apertura, de inaplicabilidad, de excesiva onerosidad o de exclusión voluntaria (véase el recuadro 2.11). Entre los países de los que se tienen datos, 12 disponen de instrumentos legislativos que regulan (es decir, permiten) la inclusión de cláusulas de apertura y de inaplicabilidad en los convenios colectivos de rango superior (Alemania, Austria, Bélgica, Côte d'Ivoire, España, Francia, Italia, Lituania, Portugal, Togo, Sudáfrica y Uruguay). La legislación de 15 países regula las cláusulas de excesiva onerosidad o de exclusión voluntaria (Argentina, Bulgaria, Eslovenia, España, Filipinas, Francia, Irlanda, Japón, Lituania, Macedonia del Norte, Paraguay, Rumanía, Serbia, Singapur y Viet Nam).

► **Recuadro 2.10 Comentarios recientes de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por el Brasil**

En el Brasil, en virtud de la adopción de la Ley núm. 13467, de 13 de noviembre de 2017, el nuevo artículo 611-A de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Consolidação das Leis do Trabalho, CLT) incorporó el principio general de que los convenios y acuerdos colectivos prevalecen sobre la legislación. Por lo tanto, a través de la negociación colectiva es posible establecer excepciones a las disposiciones protectoras de la legislación, con la única excepción de los derechos constitucionales contemplados en el artículo 611-B de la CLT (en ese artículo se enumeran 30 derechos que no pueden eludirse mediante convenios o acuerdos colectivos). A este respecto, la CEACR señaló que el objetivo general del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) es promover la negociación colectiva con el fin de acordar condiciones de empleo más favorables que las previstas en la legislación (OIT 2013a, párr. 298). La Comisión también tomó nota de que la definición de la negociación colectiva como proceso destinado a mejorar la protección de los trabajadores brindada por la legislación se había recogido en los trabajos preparatorios del Convenio núm. 154, instrumento que tenía la finalidad, conforme a lo especificado en su Preámbulo, de contribuir a la realización de los objetivos fijados por el Convenio núm. 98. La CEACR pidió al Gobierno que, previa consulta con los interlocutores sociales representativos, adoptara las medidas necesarias para la revisión de los artículos 611-A y 611-B de la CLT a fin de especificar con mayor precisión las situaciones en que se podían negociar colectivamente cláusulas de excepción a la norma legislativa, así como el alcance de dichas cláusulas (Observación de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por el Brasil (2018)).

► **Recuadro 2.11 Cláusulas de adaptabilidad en los convenios colectivos interprofesionales, sectoriales y territoriales**

Las **cláusulas de apertura** permiten alterar las condiciones de aplicación de determinadas cláusulas en los convenios de otros rangos o delegar la regulación de determinadas cuestiones al ámbito empresarial. En virtud de esas cláusulas se suele conceder un margen de negociación adicional en el ámbito de la empresa y del establecimiento o planta, como la variación del escalonamiento de los ajustes salariales y la aplicación de primas salariales variables (en función de la productividad).

Las **cláusulas de inaplicabilidad** permiten negociar colectivamente desviaciones de las disposiciones acordadas y especifican las condiciones en que los convenios colectivos de rango inferior pueden apartarse del convenio de rango superior. En ellas se especifican también los asuntos que admiten excepciones, como el tiempo de trabajo.

Las cláusulas de excesiva onerosidad o de exclusión voluntaria establecen un conjunto de condiciones predefinidas en que las empresas con dificultades económicas pueden excluirse de un convenio colectivo, o de algunas de sus cláusulas, durante un periodo determinado.

Fuente: OIT, sobre la base de Visser (2013); Marginson y Welz (2015); Pedersini y Leonardi (2018).

Por lo que respecta a la aplicación de los convenios colectivos, los principios básicos del derecho contractual establecen que un convenio colectivo entre un empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores debe ser vinculante para las partes signatarias y sus afiliados. Sin embargo, muchos sistemas de relaciones laborales prevén la aplicabilidad *erga omnes* («con respecto a todos») de los convenios colectivos y/o la extensión de los convenios a empresas no signatarias.

En virtud de la inclusión de una cláusula *erga omnes* en un convenio colectivo, este pasa a ser aplicable a *todos los trabajadores* de una empresa (o sector), estén o no afiliados al sindicato signatario del convenio. De este modo, las condiciones mínimas establecidas por un convenio colectivo pueden aplicarse más allá del ámbito personal de dicho convenio. Una de las razones para adoptar la aplicabilidad *erga omnes* es evitar la rivalidad entre compañeros de trabajo. Los empleadores pueden considerarlo una forma de eliminar un incentivo para que los trabajadores se afilién a un sindicato; a la inversa, este procedimiento puede

ser bien recibido por los sindicatos porque desaparece un incentivo para que los empleadores contraten a trabajadores no sindicalizados con salarios más bajos, lo que iría en menoscabo de los convenios existentes. La aplicabilidad *erga omnes* puede contribuir a la gobernanza inclusiva del trabajo al garantizar la cobertura de los trabajadores no sindicalizados, compartan o no determinadas características con los compañeros sindicalizados de la misma empresa. Los trabajadores no organizados generalmente son más jóvenes, trabajan a tiempo parcial y están empleados con contratos temporales (Hayter y Visser 2021, 188).

En el conjunto de 125 países de los que se tienen datos, la aplicabilidad *erga omnes* está regulada por la legislación de 80 países (véase el gráfico 2.3). Los convenios colectivos de 75 países tienen automáticamente efectos *erga omnes*. En 24 países el sistema *erga omnes* solo es aplicable al ámbito empresarial, y en 5 solo al ámbito sectorial. En el resto de los países se aplica a los dos ámbitos o bien no se especifica ámbito alguno en la legislación. Sin embargo, hay 5 países en que la aplicabilidad *erga omnes* no es automática, sino que está sujeta al cumplimiento de determinadas condiciones.

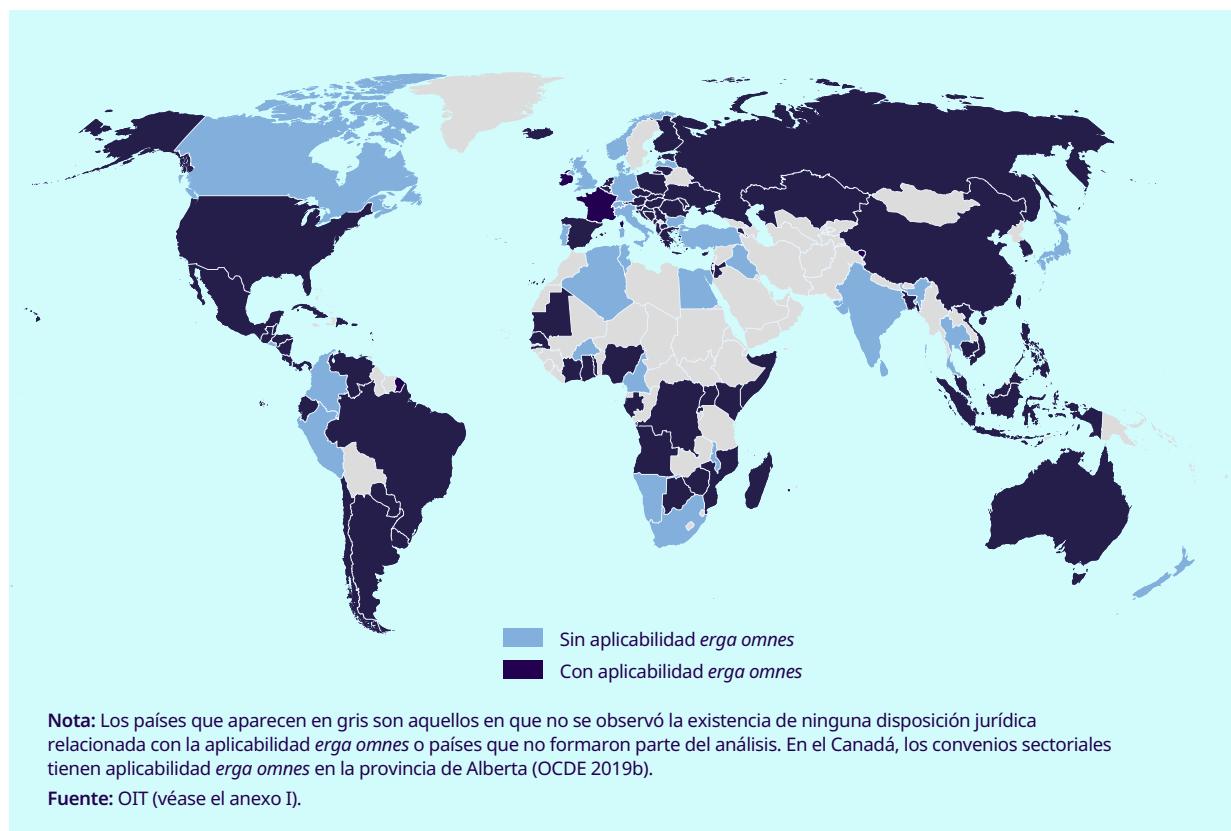
Los mecanismos de extensión jurídica (o sus equivalentes funcionales) son instrumentos de política pública que dependen de la decisión de una autoridad (véase el recuadro 2.12). Cobran especial importancia cuando se trata de ampliar la aplicabilidad de un convenio colectivo a todas las empresas de un sector o territorio, si concurren determinadas condiciones, independientemente de que las empresas en cuestión estén o no afiliadas a la organización de empleadores signataria del convenio. Al establecer un piso o una norma común para una rama de actividad u ocupación específica, pueden contribuir a la protección laboral inclusiva (Hayter y Visser 2021, 187). Por ejemplo, Noruega introdujo disposiciones de extensión en 1993; el alcance de la extensión se ha ampliado desde entonces para incluir a los trabajadores desplazados al país por empresas de propiedad extranjera (por ejemplo, en la construcción y los astilleros) (OIT 2016).

En varios estudios se subraya la importancia de la extensión legislativa con miras a promover la negociación colectiva, a apoyar a las instituciones de negociación sectorial y a mantener altos niveles de cobertura de empresas y de trabajadores en los convenios colectivos (Traxler, Blaschke y Kittel 2001; Schulten 2012; Schulten, Eldring y Naumann 2015; Hayter y Visser 2018; 2021). Esto se debe a que los mecanismos de extensión no solo afectan directamente a una proporción (relativamente pequeña) de empleados que trabajan

en empresas no signatarias del convenio, sino que también estabilizan la negociación colectiva al eliminar los incentivos para que los empleados se desvinculen de sus asociaciones. Además, la

extensión afianza diversos bienes públicos otorgados por las instituciones de negociación sectorial, como los fondos de formación y los fondos de pensiones (Hayter y Visser 2018).

► **Gráfico 2.3 Aplicabilidad *erga omnes* de los convenios colectivos en el mundo**



De los 125 países sobre los que se tienen datos, 71 prevén la extensión de los convenios colectivos. Hay 3 países en los que la extensión no se aplica de forma explícita y 48 países en los que no se encontró ninguna disposición pertinente a ese respecto en la legislación. Sin embargo, cabe señalar que hay países en que la extensión está prevista, pero no se aplica en la práctica (por ejemplo, Lituania, Polonia y Türkiye; véase Hayter y Visser 2021). En países como Dinamarca y Suecia, aunque no existe la disposición jurídica de extensión, los sindicatos pueden celebrar acuerdos de «adhesión» con empleadores no cubiertos por los convenios colectivos (Bruun 2018).

La contribución de los mecanismos de extensión a la gobernanza inclusiva del trabajo depende de hasta qué punto la extensión de un convenio es resultado de una decisión ejecutiva (es decir, no automática) basada en el cumplimiento de determinadas condiciones, como que el convenio haya sido firmado por partes suficientemente representativas, o que se hayan tenido debidamente en cuenta las objeciones de los interesados no signatarios y los criterios de interés público. La necesidad de cumplir estas

condiciones garantiza que los poderes públicos presten atención a los riesgos que la extensión puede entrañar para la sostenibilidad financiera de las pequeñas empresas y para el empleo (AdC 2019; Hijzen, Martins y Parlevliet 2017). En Sudáfrica, por ejemplo, las autoridades deben tener en cuenta la sostenibilidad de la protección social (por ejemplo, los fondos de pensiones, las prestaciones sanitarias, el subsidio por enfermedad y los fondos de desempleo y de formación), además de velar por la representación de los intereses de las pequeñas empresas en el consejo de negociación (véase el párrafo siguiente y el capítulo 4) cuando se trata de ampliar un convenio colectivo (Godfrey 2018). Alemania, la Argentina, Francia, los Países Bajos, Portugal y Suiza son algunos de los países que aplican de forma habitual criterios de interés público, como los posibles efectos sobre el empleo y la sostenibilidad de los fondos de protección social y de formación (véanse el cuadro 2.1 y el recuadro 2.12).

Varios mecanismos de extensión tienen en cuenta la heterogeneidad de las empresas y su capacidad de adaptación cuando las condiciones de mercado se deterioran rápidamente,

► **Recuadro 2.12 Condiciones que deben cumplirse para la extensión de los convenios colectivos**

La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) aconseja que se adopten las medidas que determine la legislación nacional para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de los convenios colectivos. Sin embargo, la extensión ha de estar sujeta a una serie de condiciones, entre las cuales se mencionan las siguientes en el párrafo 5, 2) de la Recomendación: «*a*) el contrato colectivo debería comprender desde un principio un número de empleadores y de trabajadores interesados que, según la opinión de la autoridad competente, sea suficientemente representativo; *b*) la solicitud de extensión del contrato colectivo debería, por regla general, formularse por una o varias organizaciones de trabajadores o de empleadores que sean parte en el contrato colectivo; *c*) debería darse una oportunidad a los empleadores y a los trabajadores a quienes vaya a aplicarse el contrato colectivo para que presenten previamente sus observaciones».

En la Recomendación núm. 91 se indica que el convenio colectivo debe ser «suficientemente representativo», pero no se menciona un umbral específico, ya que el quórum debe fijarse conforme a las condiciones de cada país.

mediante procedimientos de exención del convenio colectivo objeto de extensión por orden de una autoridad pública. Tales mecanismos pueden consistir en exenciones generales para empresas de un tamaño determinado, o en procedimientos de exención de la totalidad o parte del convenio objeto de extensión dependiendo de determinados criterios. En Chequia, las empresas de hasta 20 trabajadores están exentas de la extensión de convenios. La legislación de la Argentina permite a las pequeñas y medianas empresas (pymes) que negocian con un sindicato suspender la aplicabilidad de las cláusulas sobre la duración de las vacaciones y el pago de las primas salariales. En Sudáfrica, donde la exención se ha convertido en una figura importante, especialmente para las pymes, el Ministro de Empleo y Trabajo debe velar por que los consejos de negociación dispongan de un procedimiento eficaz para tratar las exenciones, en particular una disposición para que un organismo independiente conozca de los recursos interpuestos cuando las exenciones resulten denegadas. En general, las empresas de los Países Bajos deben tener «razones de peso» para poder acogerse a la exención: por ejemplo, si pueden demostrar que sus mercados de productos y de trabajo no son característicos del sector en su conjunto (Hayter y Visser 2021, 200).

Por último, los procedimientos y las políticas que afectan a la duración de los convenios colectivos y a su vigencia más allá de la fecha de vencimiento

(lo que se denomina «ultraactividad») no solo influyen en el planteamiento de las partes durante la renegociación de dichos convenios, sino que repercuten también en la eficacia de la protección laboral otorgada por los convenios colectivos y en su contribución a la gobernanza del trabajo. Los convenios colectivos pueden ser de duración indefinida o determinada. A menudo contienen disposiciones de renovación y pueden incluir cláusulas relativas a la extinción (es decir, la no renovación a su vencimiento) con cierto plazo de preaviso. La legislación puede determinar la duración y la aplicabilidad más allá de la fecha de vencimiento (ultraactividad) o delegar en las partes la decisión al respecto.

Desde la perspectiva de los empleadores, esas disposiciones contribuyen a mantener la paz social y la estabilidad en situaciones en que las partes negociadoras tienen dificultades para renovar el convenio colectivo. Desde la perspectiva de los sindicatos, los instrumentos legislativos que regulan la vigencia de los convenios proporcionan continuidad y protegen a los trabajadores, en caso de que los empleadores no estén dispuestos a renovar el convenio o pretendan establecer normas más laxas (Visser 2016, 9). Varios sistemas de relaciones laborales han apoyado tradicionalmente la continuidad de la negociación colectiva, garantizando que los convenios colectivos no expiren hasta su renovación o bien manteniendo la vigencia de los convenios recientemente vencidos más allá de su fecha de extinción.

► Cuadro 2.1 Condiciones que deben cumplirse para la extensión de los convenios colectivos

Condición		Ejemplos de países
Solicitud formulada por las partes en el convenio		Argentina, Austria, Croacia, Eslovenia, Francia, Ghana, Países Bajos, Portugal, República de Corea, Sudáfrica, Uruguay
Instrumento de política pública (promulgado por el Gobierno, un organismo público o un tribunal)	Suficientemente representativo	Austria, Croacia, Eslovaquia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Sudáfrica, Suiza, Uruguay
	Criterio de interés público	Alemania, Argentina, Australia, Eslovaquia, Francia, Irlanda, Noruega, Portugal, Sudáfrica, Suiza, Uruguay
	Las empresas no signatarias tienen la oportunidad de presentar observaciones	Alemania, Croacia, Ghana, Luxemburgo, Noruega, Suiza; y otros países en que la extensión es muy poco común: Federación de Rusia, Israel, Japón, República de Corea

Fuentes: Hayter y Visser (2018; 2021).

De los 125 países estudiados, 71 regulan la ultraactividad. La mayoría de ellos prevén la ultraactividad (del convenio completo o solo de algunas disposiciones) hasta que se celebre un nuevo convenio. Algunos países prorrogan la vigencia de los convenios colectivos por un plazo igual a la duración acordada u otro plazo específico que va de 90 días a un año. En otros casos, las partes pueden acordar un plazo diferente (por ejemplo, en Colombia y la República de Corea). Los

países también pueden estipular que la duración determinada pase a ser indefinida si el convenio no se renueva. En el cuadro 2.2 se recogen ejemplos de países y sus correspondientes enfoques regulatorios. En los países cuya legislación no regula la ultraactividad, las partes en los convenios colectivos pueden optar por mantener la vigencia del convenio completo o solo de algunas de sus disposiciones tras su vencimiento (por ejemplo, Sudáfrica y Suecia)¹⁸.

► Cuadro 2.2 Regulación de la ultraactividad de los convenios colectivos en determinados países

Enfoque regulatorio	País
Hasta la celebración de un nuevo convenio	Angola, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Burkina Faso, Cuba, Dinamarca, El Salvador, Estados Unidos, Federación de Rusia, Francia, Honduras, Islandia, Letonia, Macedonia del Norte, Malta, Montenegro, Perú, República Dominicana, Senegal, Venezuela (República Bolivariana de), Zimbabwe
Ultraactividad igual a la duración del convenio original	Costa Rica, Guatemala, México, Somalia
Plazo específico	Bangladesh, Bosnia y Herzegovina, Colombia, Croacia, Fiji, Indonesia, Jordania, Mauritania, Nueva Zelanda, República de Corea, Serbia, Tailandia, Viet Nam
La duración determinada de la ultraactividad pasa a ser indefinida en caso de no renovación	Côte D'Ivoire, Estonia, Gabón, República Democrática del Congo

Nota: Los siguientes países no pudieron clasificarse en ninguna de las categorías indicadas: Alemania, Camboya, Canadá, Chequia, Egipto, Eslovaquia, Eslovenia, España, Grecia, India, Iraq, Irlanda, Italia, Líbano, Marruecos, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Noruega, Panamá, Rumanía, Rwanda, Togo, Túnez, Türkiye, Ucrania y Uruguay.

Fuente: OIT (véase el anexo I).

¹⁸ En este apartado no se aborda la situación en la que la legislación nacional permite que las disposiciones específicas de un convenio colectivo se apliquen a los contratos de trabajo individuales tras el vencimiento del convenio colectivo.

2.3

Cobertura de los convenios colectivos

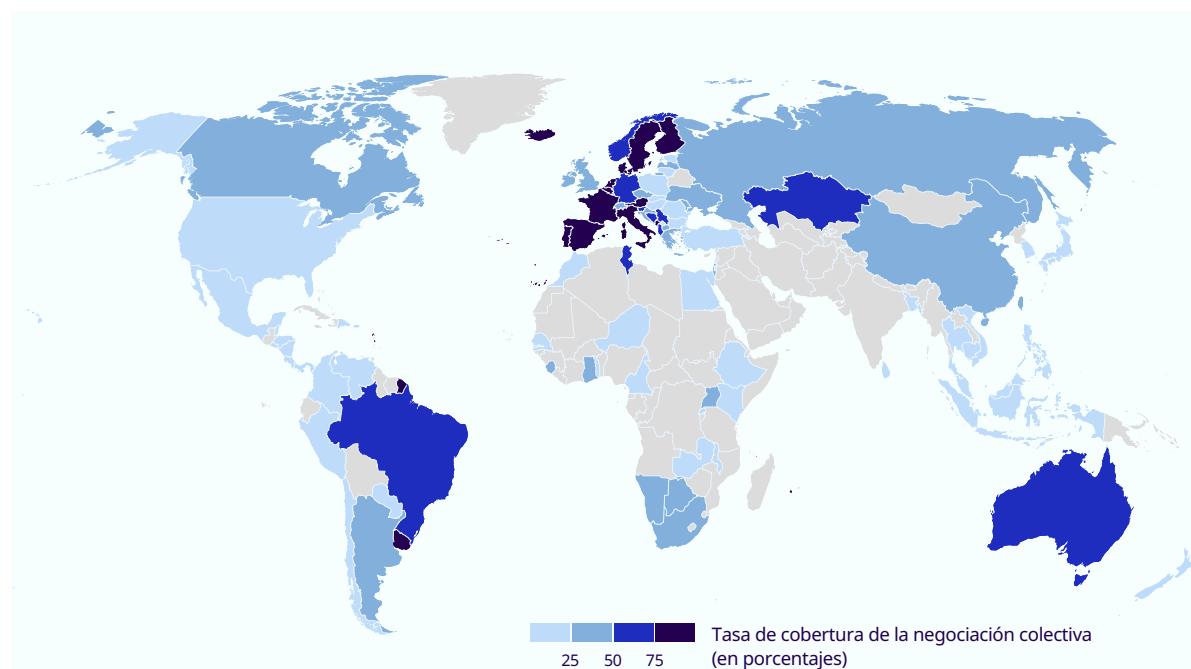
La tasa de cobertura de la negociación colectiva es un indicador de la capacidad regulatoria de los convenios colectivos. Se refiere a la proporción de trabajadores cuyas condiciones de trabajo y de remuneración están determinadas por uno o varios convenios colectivos. Una tasa de cobertura elevada (superior al 75 por ciento) suele ser un indicio de que las partes corregulan las condiciones de empleo. En cambio, una cobertura baja (inferior al 25 por ciento) es indicio de que la regulación por convenios colectivos se circunscribe sobre todo a las empresas cubiertas por dichos convenios. En los países con bajos niveles de cobertura, la gobernanza laboral recae principalmente sobre la legislación. A partir del análisis de los datos de **98 países, la OIT estima**

que, en conjunto, la tasa de cobertura media ponderada por número de trabajadores es del 35,2 por ciento. A diferencia de muchos países europeos y del Uruguay, donde la cobertura de los convenios colectivos es elevada (superior al 75 por ciento), aproximadamente la mitad de los países para los que se dispone de información registran una cobertura baja (inferior al 25 por ciento) (véase el gráfico 2.4).

En la actualidad se dispone de datos pertinentes para más de la mitad de los Estados Miembros de la OIT, pero no así para varios países de África y Asia. Esta escasez de información puede explicarse en parte por la relativa precariedad de las instituciones de relaciones laborales colectivas en los mercados de trabajo, lo que limita la capacidad de recopilación de datos conexos en esos países. Por lo tanto, en contraste con la prolífica bibliografía existente sobre las relaciones laborales en las economías desarrolladas, apenas se ha estudiado la institucionalización de las relaciones laborales en las economías emergentes y en desarrollo (Hayter y Lee 2018).

Entre los 98 países sobre los que hay datos, se observan variaciones significativas en cuanto a las tasas de cobertura de la negociación colectiva, como se muestra en el gráfico 2.4. El primer grupo engloba a 48 países con una cobertura baja, es decir, una tasa inferior al 25 por ciento (en Malasia, Panamá y el Paraguay menos del 1 por ciento de los trabajadores están cubiertos

► Gráfico 2.4 Cobertura de la negociación colectiva en el mundo (en porcentajes)



Nota: A partir de los datos más recientes disponibles de 98 países. Los países que aparecen en gris son aquellos para los que no se dispone de datos.

Fuente: ILOSTAT

por convenios colectivos). Otros 25 países presentan una cobertura moderada (entre el 25 y el 50 por ciento). Once países tienen una cobertura media (entre el 50 y el 75 por ciento). Por último, 14 países registran una cobertura elevada (superior al 75 por ciento). Este último grupo está formado únicamente por países de ingresos altos, entre ellos Austria, Italia y Francia, donde cerca del 100 por ciento de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos.

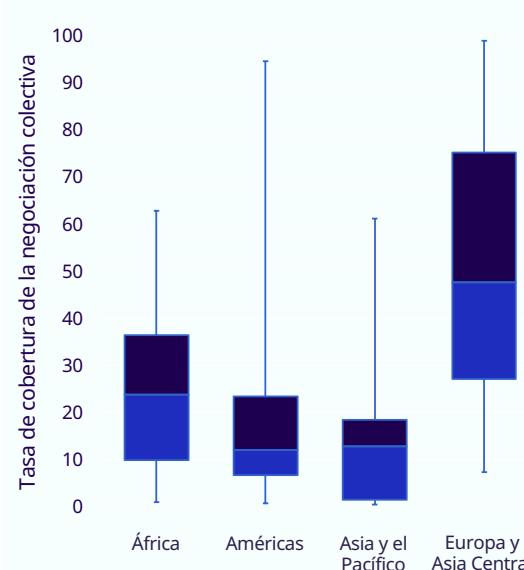
Con respecto a la dispersión intrarregional y según se indica en el gráfico 2.5, las tasas de cobertura de la negociación colectiva presentan una variación más acusada en Europa y Asia Central que en otras regiones, en parte como reflejo de las mayores diferencias institucionales y estructurales entre los países de esa región por lo que se refiere a la negociación colectiva. En un extremo del espectro se sitúa Türkiye, con una tasa de cobertura del 7 por ciento, y en el otro Italia, con una tasa del 99 por ciento. No obstante, la tasa de cobertura mediana (del 47,7 por ciento) es superior a la de todas las demás regiones.

La mediana en la región de África (el 23,8 por ciento) parece ser más alta que en las Américas (el 12,1 por ciento) y Asia y el Pacífico (el 12,8 por ciento). Esta diferencia puede atribuirse al hecho de que las tasas de cobertura de la negociación colectiva se calculan como proporción de los empleados, lo que en las economías en desarrollo

con altos niveles de informalidad tiende a generar una sobreestimación de la capacidad regulatoria de los convenios colectivos. Por consiguiente, una tasa de cobertura del 38 por ciento para un país como Ghana, donde la proporción de empleados en el empleo total es solo del 34 por ciento, puede dar una idea distorsionada de la importancia de los convenios colectivos en la gobernanza del trabajo en ese país. En Asia y el Pacífico, las tasas de cobertura presentan una menor variación entre países, tal vez debido a una mayor similitud en cuanto a la contribución de los convenios colectivos a la gobernanza del trabajo en esa región. Sin embargo, se aprecia un contraste considerable entre Malasia, donde el 0,4 por ciento de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos, y Australia, donde lo están el 61 por ciento. Las Américas presentan la mayor dispersión en las tasas de cobertura de la negociación colectiva, que van desde el 0,7 por ciento en el Paraguay hasta el 94,7 por ciento en el Uruguay. La falta de datos relativos a los Estados Árabes impide el análisis de esa región.

El gráfico 2.6 muestra la dispersión de la cobertura de la negociación colectiva dentro de los grupos de países según sus ingresos. Se observa una evidente relación entre la cobertura de los convenios colectivos y el nivel de desarrollo. Los países de ingresos altos registran la tasa de cobertura mediana más elevada (del 42 por

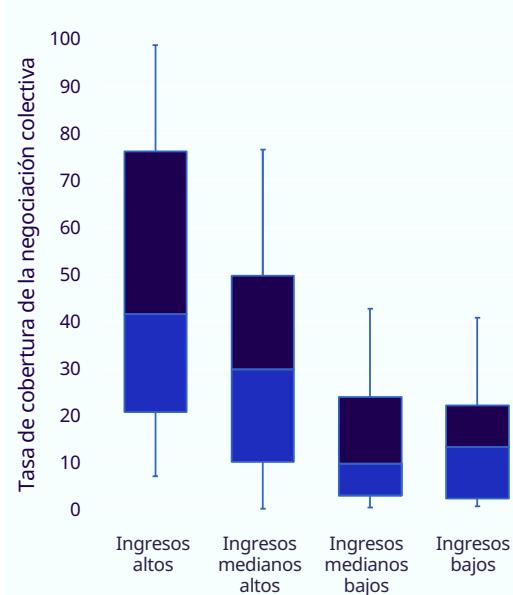
► **Gráfico 2.5 Dispersión de las tasas de cobertura de la negociación colectiva, por región (en porcentajes)**



Nota: A partir de los datos más recientes disponibles de 98 países.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT.

► **Gráfico 2.6 Dispersión de las tasas de cobertura de la negociación colectiva, por nivel de ingresos (en porcentajes)**



Nota: A partir de los datos más recientes disponibles de 98 países.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT.

ciento) y la mayor amplitud intercuartílica (entre el 21 y el 77 por ciento). La tasa de cobertura mediana es del 30 por ciento en los países de ingresos medianos altos y de alrededor del 10 por ciento en los países de ingresos medianos bajos y bajos. Estas distribuciones están menos sesgadas que las basadas en datos regionales; no obstante, la mayor diferencia entre las tasas de cobertura más bajas y las más altas se observa entre los países de ingresos altos (el 8 y el 99 por ciento son los valores mínimo y máximo en ese grupo). Por lo tanto, aunque el nivel de ingresos de un país parece ser un importante factor de predicción del alcance de la capacidad regulatoria de los convenios colectivos (tomando como referencia la mediana), este enfoque no tiene en cuenta las diferencias entre países (Grimshaw y Hayter 2020). Para analizar esas diferencias, es necesario examinar más de cerca las diversas tradiciones e instituciones de las relaciones laborales desde una perspectiva comparada. Es probable que esas diferencias expliquen de manera más significativa la contribución de esa capacidad regulatoria a la gobernanza del trabajo.

Uno de los factores que determinan la tasa de cobertura de la negociación colectiva es la tasa de densidad sindical¹⁹. La principal tendencia observada al analizar las tasas más recientes de cobertura de la negociación colectiva y de densidad sindical en 87 países de la muestra es que ambas tasas discurren a la par (con un coeficiente de correlación de 0,7). Cuanto mayor sea el grado de sindicalización, mayor será el número de trabajadores abarcados por los convenios colectivos. Hay algunas excepciones, como Francia, donde la tasa de cobertura es alta (del 98 por ciento), en tanto que la densidad sindical es apenas del 8,8 por ciento. Otros ejemplos son el Uruguay (el 94,6 frente al 35,9 por ciento, respectivamente), España (el 80,1 frente al 12,9 por ciento) y Austria (el 98 frente al 26 por ciento), donde la afiliación obligatoria a la organización nacional de empleadores explica la elevada cobertura. En 60 países las tasas de cobertura superan las tasas de densidad sindical. Esto puede explicarse, entre otras cosas, por la aplicabilidad *erga omnes*, la extensión de los convenios colectivos y la adhesión voluntaria a sus disposiciones. En 27 países se observa una tendencia de signo contrario. Por ejemplo, en

Panamá, los convenios colectivos solo cubren al 1,9 por ciento de los trabajadores, pero la proporción de trabajadores afiliados a sindicatos es más elevada, a saber, del 24,5 por ciento. Este mismo patrón se repite en Bangladesh, donde la tasa de cobertura es solo del 1,5 por ciento, mientras que la densidad sindical alcanza casi el 12 por ciento, y en Malasia, que tiene un 0,4 por ciento de trabajadores cubiertos por convenios colectivos y una tasa de densidad sindical más alta, del 8,7 por ciento. Entre las causas de este fenómeno cabe mencionar la capacidad de los sindicatos, la priorización de actividades sindicales distintas de la negociación colectiva (como la presión política o la administración de la seguridad social), las situaciones en que los empleadores no estiman que los convenios colectivos puedan reportarles beneficio alguno, y los climas de relaciones laborales muy conflictivos.

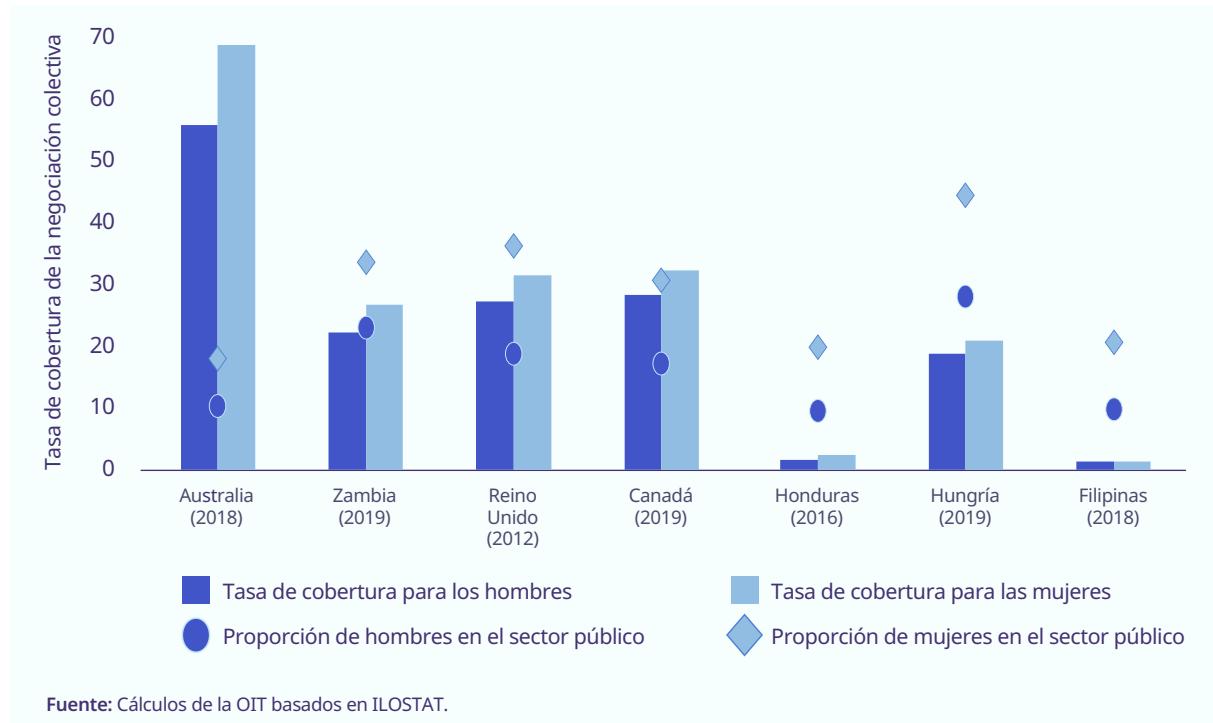
Un segundo factor que influye en las tasas de cobertura es la cuestión de si los trabajadores del sector público pueden participar en la negociación colectiva. Los 14 países con tasas de cobertura elevadas, es decir, aquellos en que más del 75 por ciento de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos, reconocen el derecho de negociación colectiva a los funcionarios públicos. Por el contrario, aproximadamente un tercio de los países (14 países) con una tasa de cobertura baja (es decir, inferior al 25 por ciento) excluyen o limitan los derechos de negociación colectiva de los funcionarios. Solo tres países con tasas de cobertura superiores al 25 por ciento restringen el derecho de negociación colectiva de los funcionarios (véase el gráfico 2.7). La considerable influencia del derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos en la capacidad regulatoria de los convenios colectivos queda demostrada en el caso de Colombia, donde la instauración de mecanismos de negociación colectiva en el sector público se tradujo en un importante aumento del número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos y benefició a más de un millón de funcionarios públicos²⁰. Por consiguiente, la tasa global de cobertura en el país aumentó del 0,9 por ciento en 2012 al 10,7 por ciento en 2013²¹.

19 En un nivel más desagregado, la tasa de densidad sindical refleja la estructura de la economía y los patrones de sindicalización según los sectores.

20 *Observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por Colombia (2021)*.

21 En virtud del Decreto núm. 1092 de 2012, el Gobierno de Colombia y varias organizaciones de trabajadores estatales lograron un acuerdo en la negociación de un pliego nacional estatal unificado que benefició a más de 1 050 000 empleados públicos (*Observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por Colombia (2014)*). Con la adopción del Decreto núm. 160 (2014), la negociación colectiva se ha ampliado al sector público. La CEACR ha señalado recientemente que «las tres centrales sindicales nacionales [...] saludan los avances importantes en la negociación colectiva en el sector público y que los mismos se deben a la existencia de una negociación multinivel con efectos *erga omnes* a nivel nacional, mecanismos que, según dichas centrales, necesitarían ser extendidos a la negociación colectiva en el sector privado» (*Observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por Colombia (2021)*).

► **Gráfico 2.7 Cobertura de la negociación colectiva en el sector público en una selección de países (en porcentajes)**



Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT.

La capacidad de negociación de los trabajadores del sector público también influye en la proporción de mujeres cubiertas por los convenios colectivos. Aunque el acceso a estadísticas desglosadas por sexo sigue siendo limitado, los datos disponibles indican que la proporción de mujeres cubiertas por convenios colectivos es mayor que la de los hombres en los países donde se reconoce a los funcionarios públicos el derecho de negociación colectiva (gráfico 2.7).

Un tercer factor que determina la tasa de cobertura es la estructura institucional de la negociación colectiva. La negociación colectiva puede entabljarse con varios empleadores (a veces complementada con una negociación colectiva de ámbito empresarial) o con un único empleador a escala de la empresa o establecimiento. En algunos países no hay una estructura institucional predominante: ciertos sectores optan por la negociación de ámbito empresarial, mientras que otros negocian en entornos con varios empleadores (por ejemplo, en el sector público).

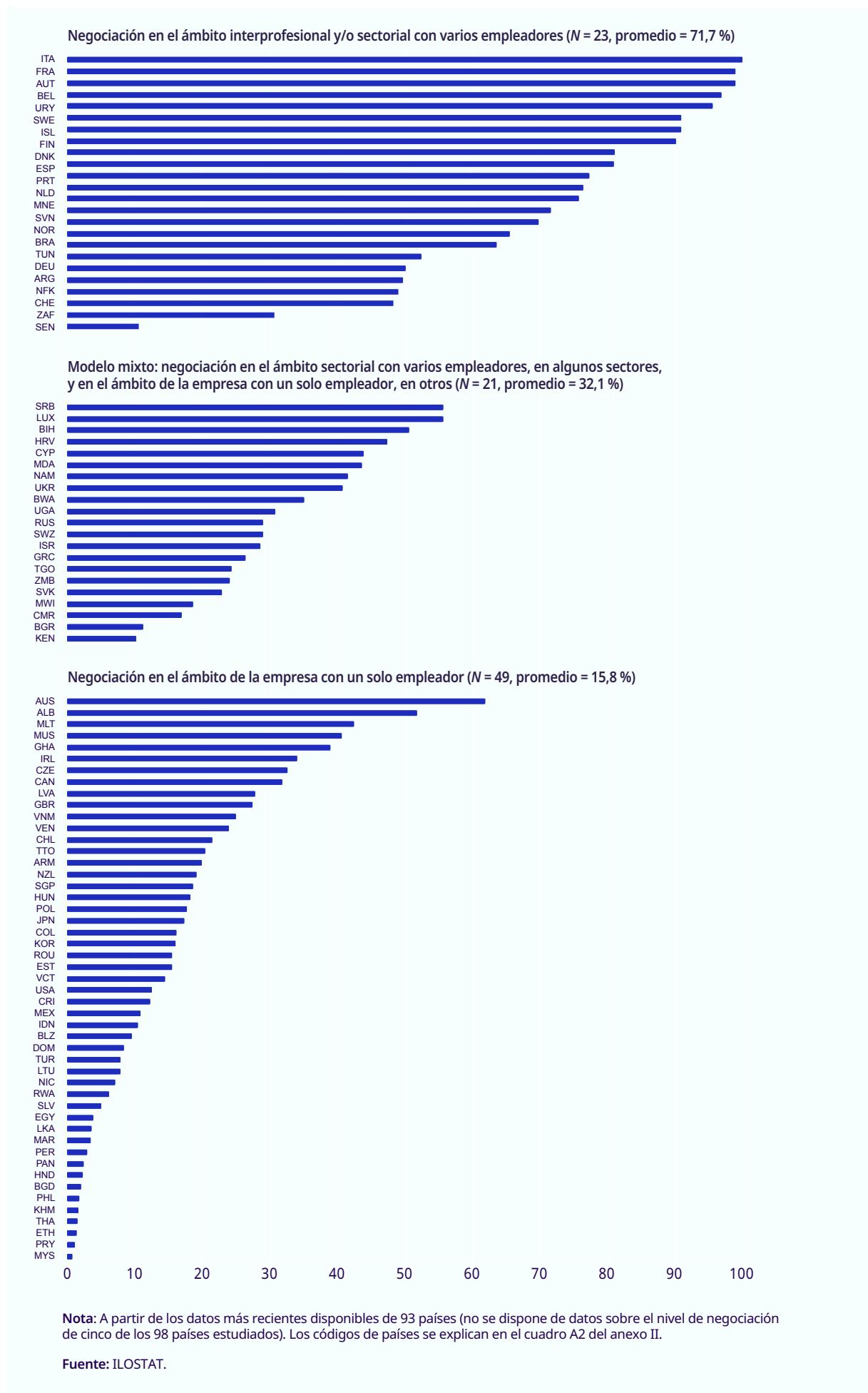
La estructura institucional, es decir, la cuestión de si la negociación se lleva a cabo en un entorno con uno o varios empleadores, constituye un importante factor de predicción de la cobertura de la negociación colectiva (gráfico 2.8). La negociación con varios empleadores, en la que suelen participar organizaciones de empleadores y

sindicatos de ámbito interprofesional y sectorial, da lugar a las mayores tasas de cobertura de los convenios colectivos, lo que la convierte en la forma de negociación más abarcadora (con un promedio del 71,7 por ciento)²². Los datos indican que los convenios colectivos negociados de este modo, además de alcanzar una mayor capacidad regulatoria, son también más inclusivos. Se ha comprobado que la negociación con varios empleadores está asociada a un menor número de trabajadores por cuenta propia y a una menor proporción de empleo a tiempo parcial involuntario (Marginson, Keune y Bohle 2014). La variación en las tasas de cobertura es significativa, y va desde el 10,1 por ciento en el Senegal (que firmó un acuerdo interprofesional en 2019) hasta el 98 o incluso el 99 por ciento en países como Austria, Francia e Italia. La negociación con varios empleadores es prevalente en Europa, aunque también se da en algunos países de las Américas (como la Argentina y el Brasil) y de África (como el Níger, el Senegal y Sudáfrica).

Hay 21 países en los que no predomina una única estructura institucional y, por lo tanto, la capacidad regulatoria de los convenios colectivos se alcanza mediante formas de negociación mixtas: negociación sectorial con varios empleadores en algunos sectores, y negociación de ámbito empresarial con un único empleador en otros.

22 El Níger no se ha incluido en el cálculo del promedio, ya que el convenio intersectorial de ese país data de 1972.

► **Gráfico 2.8 Cobertura de la negociación colectiva, por estructura institucional (en porcentajes)**



En estos países, la tasa media de cobertura de los convenios colectivos es del 32,1 por ciento. En algunos países de este grupo, la negociación colectiva tiene lugar en el ámbito de la empresa cuando se refiere al sector privado y en el ámbito sectorial cuando se trata del sector público (por ejemplo, Croacia y la República de Moldova). En los países que presentan estructuras de negociación de ámbito empresarial con un único empleador, la tasa de cobertura de los convenios colectivos es baja: el valor medio es del 15,8 por ciento, y las tasas varían desde el 0,4 por ciento en Malasia hasta el 61,2 por ciento en Australia, donde el sistema de laudos arbitrales²³ influye en la cobertura. Los países con mayores tasas de cobertura de este grupo siguen teniendo algunos convenios sectoriales, sobre todo en el sector público (como el Canadá, Irlanda y el Reino Unido).

Aproximadamente en la mitad de los países estudiados (47 de los 98 países sobre los que se tienen datos de cobertura), la elaboración de normas en los convenios colectivos de diferentes niveles se rige por el principio de favorabilidad²⁴. En 34 de esos países este principio está regulado por la legislación, mientras que en otros 8 su aplicación queda sujeta a la facultad discrecional de las partes negociadoras. Esto último se da sobre todo en el caso de los países que presentan una elevada cobertura de la negociación, lo que les permite corregular los aspectos procedimentales de sus sistemas (cuatro de esos países alcanzan una tasa de cobertura superior al 75 por ciento).

En consonancia con la función regulatoria (significativa o mínima) de la negociación colectiva en los distintos contextos, es más probable que la legislación permita las excepciones negociadas y otras desviaciones de los convenios colectivos de ámbito inferior en los países con mayor cobertura. Las excepciones a la legislación están previstas en 15 de los 25 países con tasas de cobertura de la negociación colectiva medias o altas, mientras que solo 4 de los 48 países con baja cobertura permiten esa opción.

En Europa, a raíz de la profunda descentralización de los sistemas de negociación colectiva durante las dos últimas décadas, ha adquirido mayor protagonismo la negociación local en el ámbito de la empresa (Visser 2013; OCDE 2019b; Eurofound 2020a; Marginson y Welz 2015). En los

países donde prevalece la *descentralización desorganizada*, según el marco desarrollado por Traxler (1995), los convenios de rango inferior prevalecen sobre los de rango superior (por ejemplo, España, Grecia, Portugal y Rumanía) (Müller, Vandaele y Waddington 2019). Por el contrario, en el caso de la *descentralización organizada*, los convenios de empresa representan un nivel adicional dentro de un sistema de negociación multinivel (por ejemplo, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, los Países Bajos, Suecia y Suiza) (Müller, Vandaele y Waddington 2019). Esto permite, por un lado, establecer normas sectoriales y, por otro, adaptar los convenios colectivos al ámbito de la empresa. Así como la descentralización desorganizada se asocia a una disminución de la tasa de cobertura de los convenios colectivos, la capacidad regulatoria se mantiene relativamente estable en los modelos de descentralización organizada.

La descentralización organizada conlleva un proceso de traspaso de competencias y la articulación de la elaboración de normas en un marco interprofesional o sectorial coordinado verticalmente. Esto se produce, en primer lugar, mediante la aplicación del principio de favorabilidad y, en segundo lugar, mediante la regulación conjunta por las partes en virtud de las cláusulas de apertura y de inaplicabilidad, y de las cláusulas de excesiva onerosidad o de exclusión voluntaria (véase el recuadro 2.10). La descentralización puede mejorar la capacidad de respuesta y la adaptabilidad de las prescripciones (Visser 2013). Sin embargo, también puede traducirse en una creciente segmentación y descolectivización de la elaboración de normas (Pedersini y Leonardi 2018, 33). Como está bien documentado en la bibliografía, el rendimiento de los sistemas de negociación multinivel y su adaptabilidad tienen más que ver con el grado de coordinación vertical y horizontal que con el ámbito al que se adscribe la negociación (Traxler, Blaschke y Kittel 2001; OCDE 2019b).

Las cláusulas de apertura y de inaplicabilidad (de los convenios colectivos de rango superior) solo aparecen en los sistemas de negociación multinivel. En la mitad de los países con alta cobertura de la negociación colectiva, la legislación prevé la aplicación de tales cláusulas; en los demás países con una cobertura elevada, esas cláusulas de

23 Desde principios del siglo XX, los laudos arbitrales forman parte del sistema australiano de relaciones laborales junto con la negociación colectiva de ámbito empresarial. En su forma actual, los «laudos modernos» son de naturaleza sectorial o gremial y establecen las condiciones mínimas de empleo además de las normas nacionales de empleo. Se aplican a todos los trabajadores cubiertos por los sistemas nacionales de relaciones laborales. Puede consultarse más información en el sitio web del defensor del pueblo para asuntos laborales (Fair Work Ombudsman), <https://www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/fact-sheets/minimum-workplace-entitlements/modern-awards>.

24 Esto incluye a los países donde predominan los convenios de empresa y no hay otro ámbito de negociación. El principio de favorabilidad no se aplica en dos países (Canadá y Chile) y en 48 países no ha podido constatarse a partir de un análisis de la legislación.

adaptabilidad están correguladas en convenios sectoriales o intersectoriales.

Un cuarto factor que influye en la cobertura de los convenios colectivos es la forma en que se aplican a los trabajadores. En menos de la mitad de los países estudiados (44) los convenios colectivos solo son aplicables a las partes signatarias, mientras que en dos tercios de ellos (64 países) existen disposiciones jurídicas *erga omnes*. Como se ha señalado en el apartado 2.2.3, la aplicabilidad *erga omnes* significa que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de una empresa o unidad de negociación, estén o no afiliados al sindicato que ha firmado el convenio²⁵. Existen disposiciones inclusivas *erga omnes* en la mayoría de los países con una elevada cobertura de la negociación colectiva (10 de 14 países), si bien resulta difícil determinar con exactitud cómo incide la aplicación de dichas disposiciones en la capacidad regulatoria, debido a que las partes suelen aplicar voluntariamente los convenios a todos los trabajadores cuando no se establece ninguna prescripción legislativa a tal efecto. Casi la mitad de los países con cláusulas *erga omnes* prevén su aplicación en el ámbito sectorial y de la empresa.

Como ya se ha señalado, las políticas de extensión también ayudan a que la cobertura de empresas y de trabajadores de los convenios colectivos sea inclusiva. El término «extensión» se refiere a una política pública que, por medio de un convenio colectivo, establece una norma común para todas las empresas de un sector, territorio y ocupación. A diferencia de la aplicación *erga omnes*, la extensión de los convenios colectivos se aplica a las empresas, no a los trabajadores. Las políticas de extensión también refuerzan la densidad sindical de las organizaciones de empleadores al ofrecer incentivos adicionales para que las empresas se mantengan afiliadas, como la capacidad de influir en las condiciones de los convenios que se les aplicarán. Por lo tanto, la extensión sirve en muchos casos para sostener las instituciones de negociación con varios empleadores y para aumentar la inclusividad de los convenios colectivos, en virtud de su efecto directo e indirecto en la capacidad regulatoria de estos instrumentos. También facilita la cobertura inclusiva de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, de los empleados de pequeñas empresas y de los trabajadores migrantes y desplazados, entre otros (Traxler, Blaschke y Kittel 2001; Hayter y

Visser 2021; Schulten 2012; Schulten, Eldring y Naumann 2015; Hayter y Visser 2018).

Existen mecanismos de extensión en 10 de los 14 países con altas tasas de cobertura de la negociación colectiva (más del 75 por ciento). Las excepciones son Dinamarca, Montenegro y Suecia. De estos tres países, solo Dinamarca y Suecia han mantenido la negociación sectorial (con varios empleadores) y unas tasas elevadas de cobertura de la negociación. Esto se debe, entre otras cosas, a los altos niveles de organización de los empleadores y de afiliación sindical, a la continua participación de los sindicatos y las organizaciones de empleadores en las políticas públicas, a un ordenamiento jurídico favorable y a la capacidad de los sindicatos para convencer a los empleadores no organizados de que suscriban acuerdos de «adhesión» o «participación» en los que se comprometen a pagar la cuota aplicable establecida en el convenio colectivo correspondiente (Bruun 2018; Hayter y Visser 2018, 8). En cuanto a los países con tasas de cobertura comprendidas entre el 50 y el 75 por ciento, 9 de los 11 países de este grupo prevén la extensión al ámbito sectorial. Sin embargo, la aplicación real de las disposiciones de extensión en este grupo es variable: es común en Croacia, Luxemburgo y Sudáfrica, pero se utiliza raras veces en Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Eslovaquia y la Federación de Rusia.

*En conclusión, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los trabajadores y el fomento del pleno desarrollo de la negociación colectiva son, como se ha explicado, dos factores estructurales que influyen en la capacidad regulatoria de la negociación colectiva. Cuando en el proceso participan sindicatos que representan a una considerable proporción de trabajadores y cuando la negociación se enmarca en estructuras institucionales con varios empleadores en el ámbito territorial, sectorial y/o interprofesional, la capacidad regulatoria es más amplia e inclusiva. La forma de aplicar los convenios colectivos en algunos países, ya sea mediante su extensión o mediante la aplicabilidad *erga omnes*, puede contribuir a la gobernanza inclusiva del trabajo. Las cláusulas que invocan el principio de favorabilidad y los mecanismos que facilitan la adaptabilidad de los convenios colectivos pueden mejorar la contribución de la negociación colectiva a la gobernanza efectiva del trabajo, siempre que incorporen los principios clave establecidos en las normas internacionales del trabajo.*

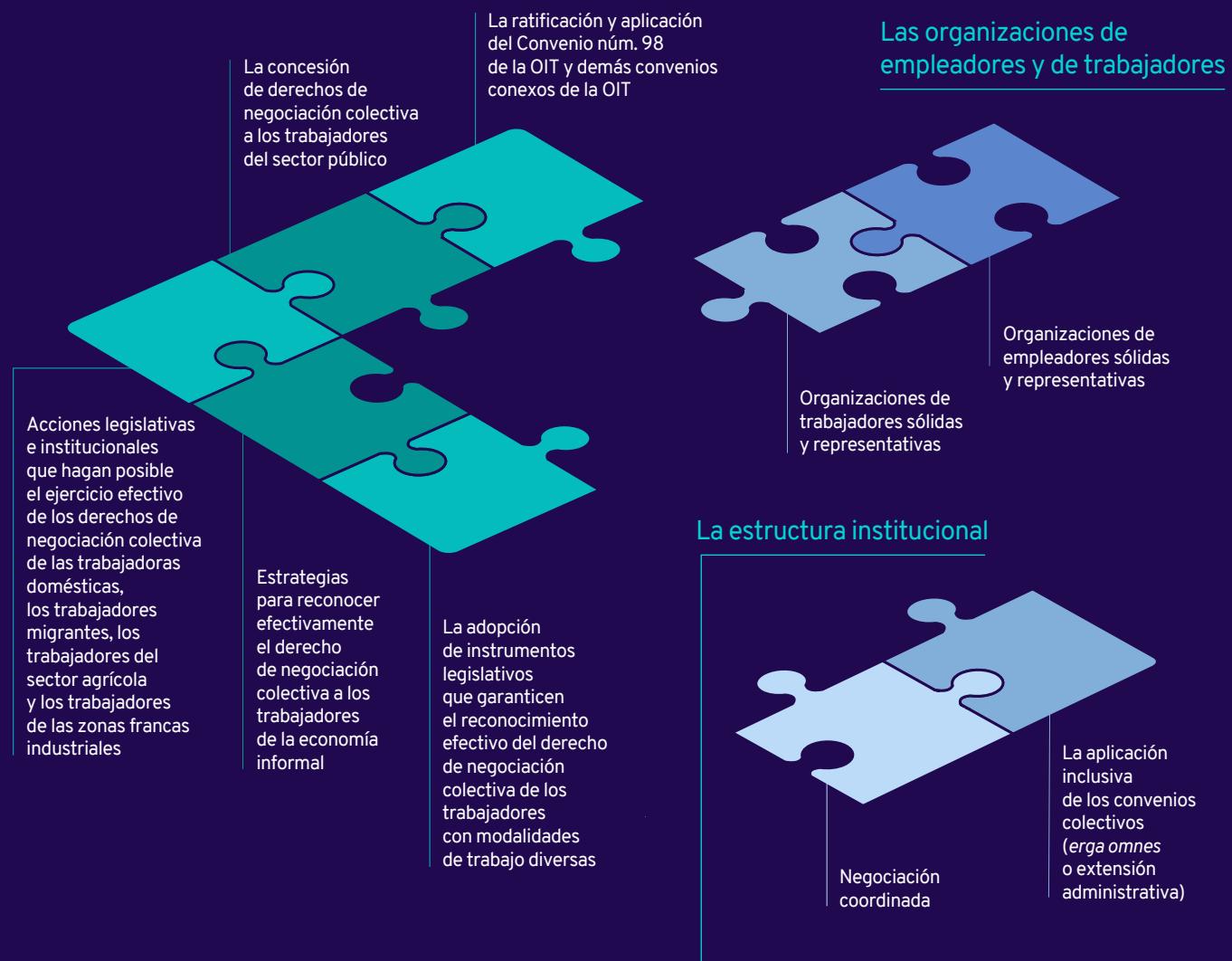
25 En algunos países (como Eswatini y Malta) coexisten los dos sistemas: el método *erga omnes* se aplica en el ámbito de la empresa, mientras que en el ámbito sectorial el acuerdo solo es vinculante para las partes signatarias (o viceversa).

La negociación colectiva contribuye a la gobernanza inclusiva del trabajo

Las condiciones de trabajo y de empleo de más de un tercio de los trabajadores están reguladas por un convenio colectivo*

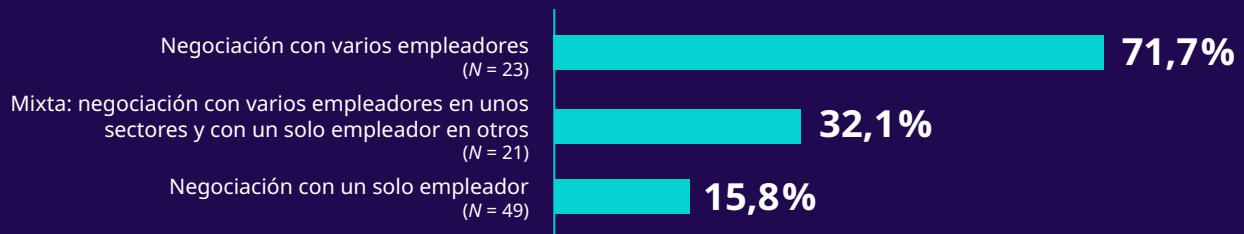
► La capacidad regulatoria de la negociación colectiva depende de los siguientes factores:

El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva



► La forma más inclusiva de negociación es la negociación con varios empleadores

Tasa de cobertura de la negociación colectiva (promedio**)



* A partir de los datos relativos a 98 países.

** A partir de los datos relativos a 93 países. En 5 países no se pudo establecer el ámbito de la negociación colectiva.

Contenido de los convenios colectivos

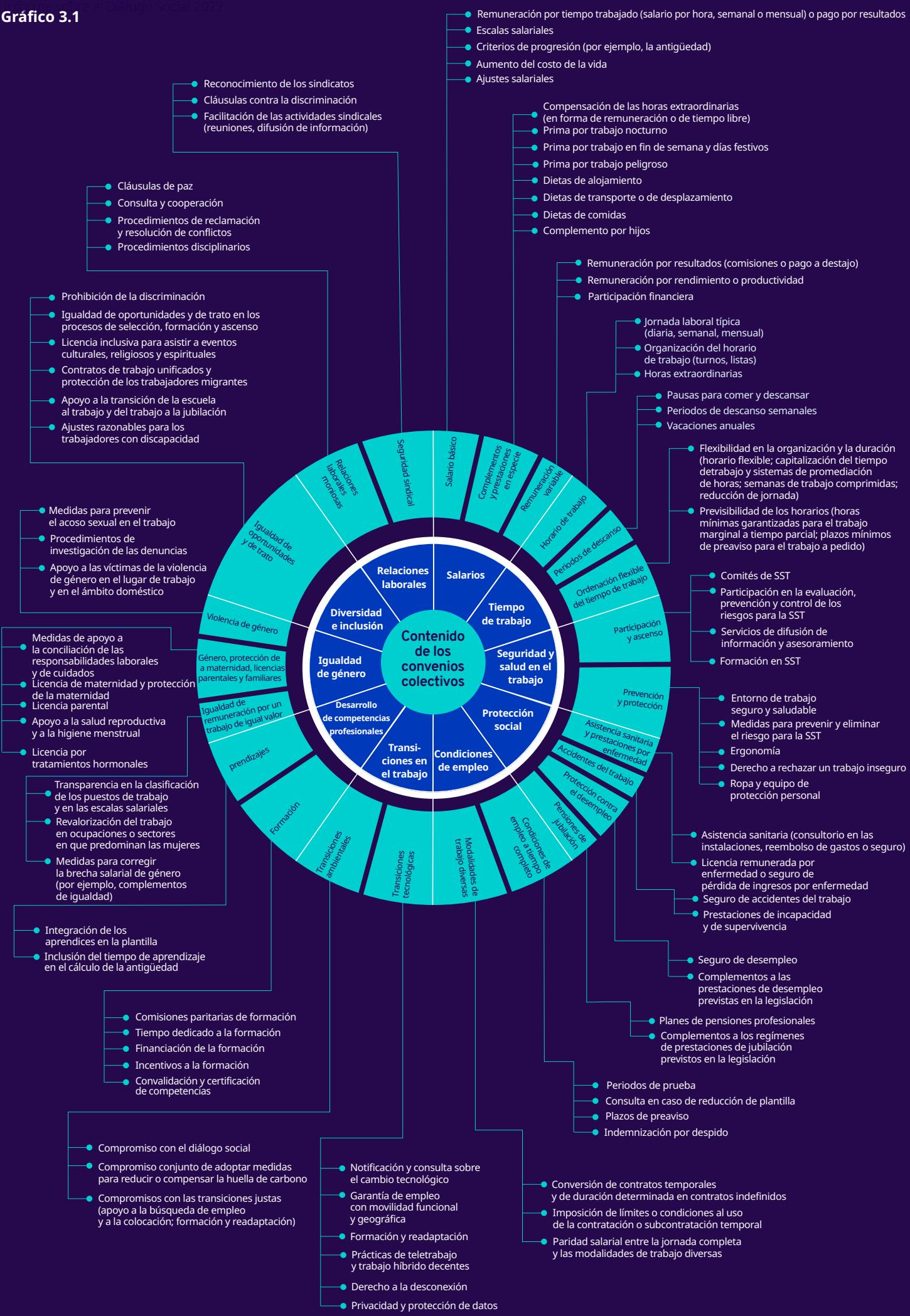




Los convenios colectivos establecen disposiciones sustantivas sobre las condiciones de trabajo y de empleo, como los salarios, el tiempo de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo (SST), las prestaciones sanitarias y la formación. También pueden delimitar los derechos y responsabilidades de las partes. Muchas publicaciones de los últimos años se han centrado en el efecto de las distintas estructuras institucionales sobre los mercados de trabajo, particularmente en los países de ingresos altos (OCDE 2019b). En cambio, se ha estudiado menos el *contenido* de los convenios colectivos. ¿Cómo regulan los convenios colectivos los salarios y demás condiciones de trabajo, y cómo difiere este proceso entre países con distintas estructuras institucionales? ¿Cómo se afrontan en los convenios colectivos los actuales retos del mercado de trabajo relacionados con el aumento de la desigualdad en muchas partes del mundo, el desarrollo de competencias profesionales, la inserción de los jóvenes y las mujeres en el mundo laboral y las transiciones tecnológicas y ambientales? ¿Cómo utilizan las partes la negociación colectiva para aprovechar al máximo las oportunidades que se presentan? Estas son algunas de las cuestiones que se investigan en el presente capítulo.

El punto de partida es el estudio de las prácticas de 21 países (véase el anexo IV) junto con el análisis textual de 512 convenios colectivos y fuentes secundarias. Atendiendo al carácter confidencial de la mayoría de los convenios colectivos, se elaboró un protocolo especial para obtener y comunicar información sobre esos instrumentos (véanse el anexo V y el recuadro 3.1). El análisis de los datos recogidos se ha estructurado en nueve grandes temas: salarios; tiempo de trabajo; SST; protección social; condiciones de empleo; desarrollo de competencias; transiciones tecnológicas y ambientales; igualdad, diversidad e inclusión; y relaciones laborales (véase el gráfico 3.1).

► Contenido de los convenios colectivos



► Recuadro 3.1 Facilitar el acceso a los convenios colectivos: el sistema Mediador en el Brasil

Durante la investigación en que se basa este informe se constató la dificultad de acceso a los convenios colectivos de algunos países y regiones. En varios países los convenios son confidenciales y solo se ponen en conocimiento de la inspección o de un órgano de administración del trabajo previa solicitud a tal efecto. Sin embargo, su contenido —fruto del resultado conjunto alcanzado por las partes en las negociaciones— puede ser una valiosa fuente de información pública. En algunos casos, el contenido puede incluso servir como criterio de referencia regulatoria para otras empresas que voluntariamente realicen una evaluación comparativa de sus propias prácticas de trabajo decente con otros modelos. La información sobre el contenido de los convenios colectivos también puede mejorar la coordinación de la negociación salarial, aumentar la transparencia del proceso y contribuir a la difusión de prácticas equitativas e innovadoras.

En 2007 el Ministerio de Trabajo del Brasil introdujo el sistema en línea Mediador, que permite a las organizaciones de empleadores y a los sindicatos registrar electrónicamente sus convenios colectivos. Hasta entonces, los convenios se registraban en las delegaciones locales del Ministerio (las oficinas laborales regionales) y también se enviaba una copia a la oficina central en Brasilia. El registro en el Ministerio de Trabajo les confería fuerza de ley. Sin embargo, este procedimiento dificultaba y encarecía el estudio de los convenios (Horn 2006). Tras la introducción del sistema Mediador, aumentó de manera constante el registro electrónico voluntario de instrumentos de negociación colectiva, que pasó de 32 000 en 2009 a casi 50 000 en 2017. El sistema facilitó la armonización del formato utilizado para registrar las cláusulas de los convenios y acuerdos. Mediador ha permitido la evaluación comparativa y también ha facilitado la investigación de los convenios colectivos. En consecuencia, ha mejorado sensiblemente la accesibilidad y transparencia de estos instrumentos, ya que los usuarios tienen la oportunidad de acceder al contenido completo de cientos de miles de convenios y de descargarlo.

El Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE) del Brasil creó en 1993 una base de datos digital de convenios colectivos, denominada SACC (Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, Sistema de Seguimiento de Convenios Colectivos). El proyecto ha ampliado periódicamente la disponibilidad de la información y la capacidad de análisis de los convenios colectivos. La base de datos está a disposición de los investigadores e instituciones que soliciten acceso. Además de los convenios colectivos recogidos en la base de datos, los estudios elaborados por el DIEESE se basan ahora también en los datos de Mediador, gracias a un software específico para extraer la información necesaria de los cientos de miles de instrumentos disponibles.

Fuentes: OIT, véase el anexo IV; Horn (2006); DIEESE (2022).

El análisis de los convenios y las prácticas pone de relieve una considerable variación en cuanto al contenido de los convenios colectivos entre países, sectores y empresas, así como entre los sectores público y privado. Los temas tradicionales, como los salarios y el tiempo de trabajo, siguen siendo el núcleo de la negociación en la gran mayoría de los países. Aun así, las partes en la negociación colectiva están formulando nuevos enfoques para abordar esos temas recurrentes, por ejemplo, marcos de flexibilidad del tiempo de trabajo que mejoren la conciliación de la vida laboral y personal. La negociación colectiva se ha centrado tradicionalmente en la distribución de los beneficios de la productividad, pero en una etapa como la actual, caracterizada por el lento

crecimiento de la productividad, las cuestiones relativas a la remuneración en función del rendimiento figuran cada vez más en los programas de negociación. A medida que aumenta el número de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo y su tasa de afiliación sindical (véase el capítulo 4), cuestiones como la forma de reducir la brecha salarial por motivos de género, la manera de equilibrar las responsabilidades laborales y de cuidado de personas, las estrategias para abordar la violencia de género en el trabajo y la forma de garantizar la igualdad de trato son asuntos prioritarios de la negociación colectiva en muchos contextos. También se abordan temas nuevos, en particular, las formas de facilitar las transiciones digitales y ambientales justas¹.

1 En el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2021, todos los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se comprometieron a «aprovechar las oportunidades que ofrecen las transiciones digitales y ambientales justas para impulsar el trabajo decente, entre otras cosas a través del diálogo social, incluyendo la negociación colectiva y la cooperación tripartita» (OIT 2021a, parr. 11, A, j).

Curiosamente, la variación más significativa observada no tiene tanto que ver con el contenido de los convenios colectivos cuanto con *la forma* de abordarlo. Se trata de algo hasta cierto punto previsible, pues la forma en que los convenios colectivos regulan las condiciones de trabajo y de

empleo depende de la estructura institucional y de la ordenación de las relaciones laborales. No obstante, se disciernen ciertos patrones con una incidencia directa en la forma en que los convenios colectivos contribuyen a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo (véase el cuadro 3.1).

► **Cuadro 3.1 Posible contribución de los convenios colectivos a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo**

Tema	Possible contribución a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo
Salarios	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Establece un salario mínimo (o varios) y normaliza los salarios, definiendo una escala de progresión basada en criterios claros y transparentes ▶ Refuerza el cumplimiento del salario mínimo legal ▶ Reduce la desigualdad salarial ▶ Hace efectivo el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor ▶ Regula los salarios de los trabajadores en las diferentes modalidades contractuales ▶ Establece vínculos entre el crecimiento de los salarios y de la productividad, acompañados de una distribución de los beneficios de la productividad ▶ Favorece el intercambio de información y la transparencia (dentro de los límites de la confidencialidad) ▶ Facilita la adaptación a las crisis económicas
Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Adapta la ordenación del tiempo de trabajo a las necesidades de las empresas y los trabajadores ▶ Fortalece el cumplimiento de las prescripciones legislativas sobre el tiempo de trabajo ▶ Facilita la «flexibilidad regulada» del tiempo de trabajo en interés de los empleadores (respuesta a las fluctuaciones de la demanda) y de los trabajadores (mayor autonomía y conciliación de la vida laboral y personal) ▶ Permite el desarrollo de nuevos enfoques regulatorios
Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Facilita la participación en la aplicación de las normas de SST ▶ Promueve un enfoque preventivo de la protección de la SST ▶ Fomenta el cumplimiento de las normas de SST
Protección social	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Complementa las disposiciones legislativas vigentes en los sistemas nacionales de protección social ▶ Contribuye a la financiación colectiva sostenible y equitativa de la protección social (en estructuras de negociación con varios empleadores) ▶ Favorece la salud y la productividad de los trabajadores ▶ Facilita las transiciones en el trabajo y el mercado laboral
Condiciones de empleo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ayuda a retener las competencias profesionales específicas de la empresa y potencia la motivación de los trabajadores ▶ Permite una «flexibilidad regulada» en el uso de modalidades de trabajo diversas mediante la extensión de la protección laboral inclusiva a todos los trabajadores ▶ Complementa y refuerza el cumplimiento de la legislación de protección del empleo ▶ Garantiza la equidad de procedimiento
Transiciones tecnológicas y ambientales	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Facilita la readaptación profesional ▶ Maximiza el rendimiento de las inversiones mediante la implantación fluida de nuevas tecnologías y la «ecologización» de la producción ▶ Permite a las partes aprovechar las oportunidades y promueve la seguridad económica frente a las transiciones ▶ Permite el desarrollo de nuevos enfoques regulatorios
Desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Adapta los programas de desarrollo de competencias a las ramas de actividad y a las empresas ▶ Facilita la financiación colectiva de la formación (en estructuras de negociación con varios empleadores) ▶ Permite la inserción de aprendices y jóvenes trabajadores en los mercados de trabajo

► Cuadro 3.1 (continuación)

Tema	Possible contribución a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo
Igualdad, diversidad e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Corrige la brecha salarial por motivos de género ▶ Permite la protección de la maternidad y la licencia parental y por razones familiares, apoyando así una continua inclusión ▶ Facilita la prevención y eliminación de la violencia en el trabajo ▶ Permite la inclusión de grupos vulnerables de trabajadores ▶ Institucionaliza los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades
Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Facilita la estabilidad y la paz laboral ▶ Aclara los respectivos derechos y responsabilidades de las partes ▶ Institucionaliza el intercambio de información, la consulta y la cooperación ▶ Previene los litigios y, si estos llegan a producirse, permite su resolución a tiempo

En un extremo del espectro, los convenios colectivos ofrecen soluciones *adaptadas* a las necesidades de las empresas y de los trabajadores de un sector o empresa determinados. Esta adaptación se observa claramente en las disposiciones relativas a la ordenación del tiempo de trabajo y a la formación. En el extremo opuesto, algunos convenios colectivos parecen limitarse a *reproducir* las disposiciones legislativas vigentes sobre los temas objeto de negociación. Este suele ser el caso de los países en desarrollo, donde la réplica del salario mínimo legal y de las normas legislativas sobre el tiempo de trabajo y la SST, por ejemplo, puede reforzar el *cumplimiento* de esas normas. Un tercer patrón destacado es la incorporación de cláusulas que *complementan* las prescripciones legislativas y las políticas públicas. Esto es así sobre todo en el caso de la protección contra el desempleo, las prestaciones por enfermedad, la asistencia sanitaria y las pensiones: las disposiciones pertinentes de los convenios colectivos suelen complementar las disposiciones legislativas vigentes en los sistemas nacionales de protección social.

3.1

Salario y tiempo de trabajo

El salario sigue siendo uno de los temas centrales de negociación tanto para los empleadores y sus organizaciones representativas como para los sindicatos. La mayoría de los convenios analizados (el 95 por ciento) contienen cláusulas salariales. Las prácticas de fijación de salarios en los convenios colectivos difieren significativamente entre países, sectores y empresas dependiendo del nivel de desarrollo económico, de la estructura institucional y de los recursos relativos de poder de las partes. Las cláusulas sustantivas de los convenios colectivos sobre el componente fijo de los salarios (véase el gráfico 3.2) varían en función de cómo se define el salario básico (por tiempo trabajado o por producción), de si se especifican tablas salariales y una estructura salarial, de si el proceso de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo dentro de esa estructura es objeto de negociación colectiva y de cómo se regulan los aumentos salariales. En algunos países, los complementos y las prestaciones en especie representan una parte importante de la masa salarial. Los salarios negociados también pueden incluir un componente variable vinculado a la productividad y al rendimiento.

3.1.1 Salario

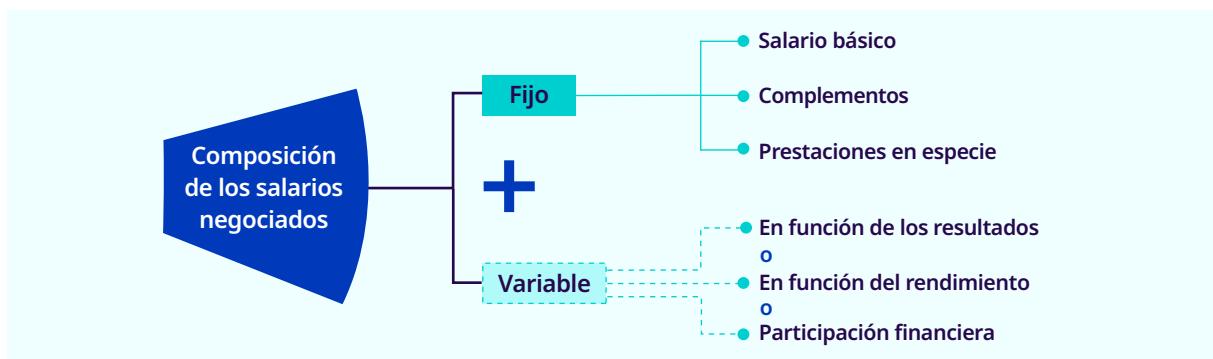
Salario fijo

El componente fijo del salario en los convenios colectivos suele referirse al salario básico². En la mayoría de los convenios colectivos se especifica el salario básico en función del tiempo trabajado, ya sea por hora, semanal o mensual. Hay casos en que el salario básico negociado se establece con arreglo a la producción cuantitativa (por ejemplo, a destajo) o según el número de encargos, y no por unidad de tiempo trabajado. En esos casos los convenios colectivos pueden establecer un «salario mínimo» para los sistemas de pago por resultados. Sin embargo, la mayoría de los convenios colectivos especifican una tasa salarial por tiempo trabajado.

En los convenios colectivos se suele establecer el salario básico para determinadas funciones o categorías profesionales según un baremo, indicando las diferencias entre las categorías especificadas (es decir, las escalas salariales). Así se define la estructura salarial de una determinada empresa o sector. Los convenios también pueden establecer una escala de progresión basada en criterios transparentes, como el nivel de competencias profesionales y la antigüedad (años de servicio).

En algunos países, sectores y empresas, sobre todo allí donde la cobertura de la negociación colectiva es elevada, las clasificaciones de puestos de trabajo³ en que se basan las escalas salariales son también objeto de negociación colectiva (por ejemplo, en Bélgica y Francia; véase Fougère, Gautier y Roux 2016). En otros, las políticas de la empresa determinan las escalas salariales, que se incorporan a los contratos de trabajo individuales⁴. Con la finalidad de proteger los salarios reales, muchos convenios colectivos ajustan los salarios en función de la inflación. En algunos sectores y empresas esto se consigue mediante la indexación automática⁵ de los salarios negociados al índice de precios al consumo (IPC)⁶. En otros, la referencia al IPC es implícita (es decir, se menciona el IPC durante las negociaciones, pero no se recoge tal referencia en el convenio) o explícita, cuando consta en el convenio sin indexación automática⁷. Muchos convenios colectivos también prevén otros aumentos que afectan a toda la estructura salarial. En algunos casos, los aumentos se negocian periódicamente durante la vigencia del convenio colectivo con el fin de distribuir los beneficios de la productividad⁸. Las prácticas a este respecto son heterogéneas: los aumentos salariales estructurales pueden acordarse para el conjunto de los trabajadores, solo para los que perciben el salario básico mínimo, o de forma escalonada, con mayores incrementos para los que perciben el salario básico en cada grado, de manera que se

► Gráfico 3.2 Composición de los salarios negociados



2 El salario básico es la tasa de remuneración de un puesto de trabajo, a la que pueden añadirse diversos complementos como primas, dietas y prestaciones (Heery y Noon 2017). Respecto de los convenios colectivos y el salario básico, véase el análisis de Farber *et al.* (2018) para los Estados Unidos, y de Fougère, Gautier y Roux (2016), y Card y Cardoso (2021) para los países europeos.

3 Los sistemas de clasificación de puestos de trabajo se basan en un proceso de evaluación a partir del cual se establece un escalafón de categorías con sus correspondientes niveles relativos de remuneración. El proceso formal de evaluación del trabajo garantiza la transparencia y la eliminación de sesgos (Arthurs 2001).

4 Por ejemplo, los convenios colectivos en Egipto e Indonesia (fuente: OIT) y en la República de Corea (anexo IV).

5 La indexación se refiere a una práctica en la que el salario se actualiza periódicamente de acuerdo con los índices de ingresos medios o con la tasa de inflación (Heery y Noon 2017).

6 Por ejemplo, los convenios sectoriales en Bélgica, Luxemburgo y Túnez, y los convenios de empresa en Chile (anexo IV).

7 Por ejemplo, los convenios sectoriales en Macedonia del Norte, Sudáfrica y Suiza, y los convenios de empresa en Egipto, la República de Corea, y Trinidad y Tabago (fuente: OIT y anexo IV).

8 Por ejemplo, los convenios sectoriales en Suiza y el Uruguay, y los convenios de empresa en México, la República de Corea y el Senegal (fuente: OIT y anexo IV).

comprime la estructura salarial. Los aumentos pueden basarse en un incremento porcentual o en una cuantía monetaria fija. En los países con sistemas de negociación multinivel, algunos convenios sectoriales prevén un aumento porcentual de la masa salarial, pero el

desglose detallado de este aumento se decide a través de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa⁹. Por medio de estas prácticas, la negociación colectiva adquiere mayor importancia en la lucha contra la desigualdad salarial (véase el recuadro 3.2).

► Recuadro 3.2 Negociar para mejorar la igualdad de ingresos

Las conclusiones teóricas y empíricas de Freeman y Medoff (1984) sobre los efectos de la actividad sindical y la negociación colectiva en la mejora de la equidad se han corroborado sistemáticamente en diversos contextos nacionales (véase el análisis de esta cuestión en Hayter y Weinberg 2011; Hayter 2015; Visser y Checchi 2011). En primer lugar, los convenios colectivos suelen reflejar las preferencias del afiliado sindical medio, que suele estar poco calificado y percibir ingresos inferiores a los del trabajador medio. Al elevar el salario mínimo hasta el nivel en el que se encuentran la mayoría de los afiliados sindicales y al reducir la brecha entre los trabajadores con salarios bajos y altos, los convenios colectivos comprimen las estructuras salariales (Card, Lemieux y Riddell 2003). Los datos de Europa indican que las empresas cubiertas por convenios colectivos tienen una distribución salarial más comprimida que las no cubiertas (Vaughan-Whitehead y Vázquez-Álvarez 2018, 43). Una tasa de cobertura de la negociación colectiva más elevada se asocia asimismo con una menor incidencia de la baja remuneración, es decir, la proporción de trabajadores que perciben menos de dos tercios de los ingresos medianos (Metcalf, Hansen y Charlwood 2001; Bosch 2015). La cobertura de los convenios colectivos en la región europea también atenúa la posible contribución de la remuneración basada en el rendimiento a la desigualdad salarial (Zwysen 2021).

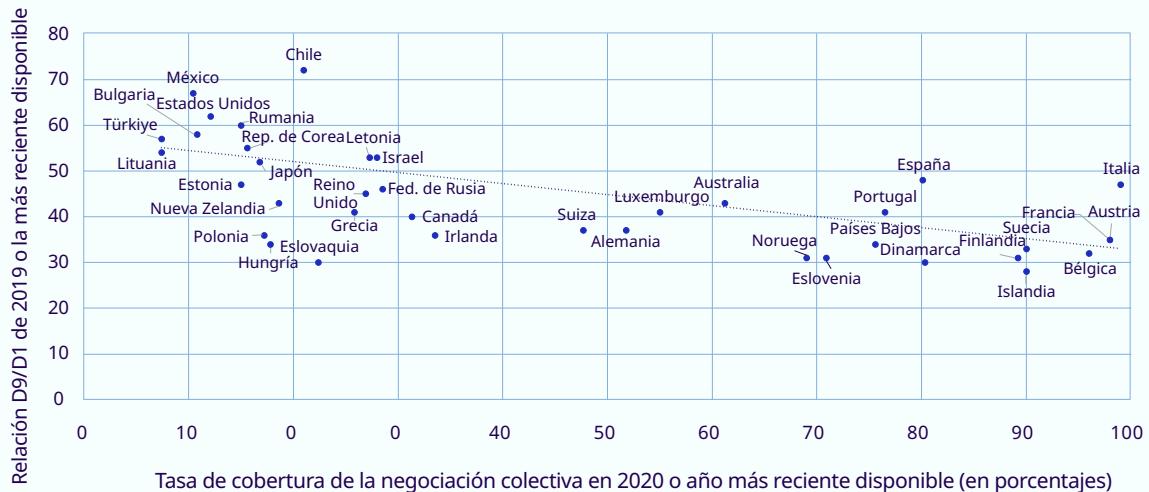
En segundo lugar, al normalizar las tasas salariales, los convenios colectivos reducen el efecto de las características individuales en la varianza de los salarios, lo que da lugar a una menor dispersión en las empresas y sectores organizados que en los no organizados (Freeman y Medoff 1984). Dentro del grupo de países con ingresos altos, los que tienen sistemas de negociación coordinados y una elevada cobertura de la negociación colectiva se asocian con una tasa de empleo más alta, una mejor integración de los grupos vulnerables de trabajadores y una menor desigualdad salarial que los que tienen sistemas de negociación totalmente descentralizados (Garnero 2020; OCDE 2019b). En el caso de los países en desarrollo, si bien los convenios colectivos pueden mejorar la desigualdad salarial en una empresa o sector concretos cubiertos por un convenio, el efecto sobre la desigualdad salarial tiende a ser insuficiente, debido a las tasas de cobertura bajas o moderadas y a los diversos grados de informalidad. Es probable que otros factores, como la formalización de los mercados de trabajo y la fijación de salarios mínimos, influyan de manera cada vez más significativa (Cornia 2014). Como cabía esperar a tenor de los resultados de los estudios empíricos que examinan la causalidad, los países con una mayor cobertura de la negociación son también los que presentan una menor relación D9/D1 en la distribución de ingresos. Esta medida pone de manifiesto la diferencia entre el 10 por ciento superior (noveno decil) y el 10 por ciento inferior (primer decil) de la distribución. Una relación más baja representa una menor disparidad salarial. Una relación más elevada significa que la diferencia entre ambos deciles es mayor.

Las prácticas específicas de negociación colectiva utilizadas para mejorar la igualdad de ingresos también dependen del contexto. Por ejemplo, en Sudáfrica se han negociado aumentos estructurales generalizados, de una cuantía a tanto alzado o porcentual, la que resulte más elevada, para hacer frente a la brecha salarial de la época del *apartheid* y comprimir las escalas salariales. En Austria, los convenios colectivos sectoriales pueden conceder a los comités de empresa y a la dirección la opción de distribuir una determinada proporción del aumento salarial anual entre determinados grupos de trabajadores. Los empleadores y los comités de empresa recurren a esta «opción distributiva» (*Verteiloption*) para *a*) mejorar las estructuras salariales, aumentando los ingresos de los trabajadores con salarios bajos y corrigiendo la brecha salarial entre hombres y mujeres, y *b*) mejorar los sistemas de incentivos, vinculando el rendimiento a la remuneración.

9 Por ejemplo, en Austria y Suecia.

Recuadro 3.2 (continuación)

► Gráfico 3.3 Desigualdad salarial y cobertura de la negociación colectiva (año más reciente disponible) en una selección de países



Nota: La relación D9/D1 es la relación entre el decil más alto (D9) y el decil más bajo (D1) de la distribución de los ingresos.

Fuente: ILOSTAT y OCDE.Stat.

Además de los salarios, los convenios colectivos pueden especificar otros complementos y prestaciones en especie que se suman al salario base, como las dietas de alojamiento, transporte y comidas, las asignaciones por hijos y educación, las pagas extraordinarias de vacaciones, las primas de asistencia y las primas de antigüedad¹⁰. También pueden incluir prestaciones en especie, como vales de alimentos, alojamiento, ropa de trabajo, suministro de material escolar (por ejemplo, libros de texto al inicio del curso) y cestas de Navidad. Es habitual que los convenios colectivos estipulen también complementos o primas por trabajar en condiciones incómodas o de alto riesgo. Por ejemplo, los convenios empresariales de Viet Nam incluyen un complemento por trabajar bajo un «sol abrasador». El valor de esos complementos y prestaciones en especie no es desdeñable: puede constituir una parte importante del salario fijo. En Viet Nam, por ejemplo, los emolumentos en especie representan entre el 15 y el 30 por ciento de los ingresos totales según los convenios de empresa.

Remuneración variable

En algunos casos, una parte de los salarios fijados por negociación colectiva consiste en una remuneración variable vinculada al rendimiento.

Aunque se trata de un recurso todavía limitado, la introducción de cláusulas y planes a tal efecto ha ido en aumento durante los últimos años (Marginson 2015, 101). Esta forma de remuneración es más flexible —es decir, menos normalizada y más variable— que la remuneración típica basada en el tiempo, y complementa el salario fijo. Existen tres categorías principales de retribución variable. La primera consiste en el pago por resultados, como comisiones, tarifas a destajo y primas de productividad, en los que el componente variable está vinculado a la producción cuantitativa. La segunda es la remuneración en función del rendimiento, en la que se evalúa a un individuo o a un equipo en función de determinados criterios cualitativos. La tercera categoría comprende los sistemas de participación financiera vinculados a los resultados económicos y la rentabilidad de la empresa, como los sistemas de participación en los beneficios (Van het Kaar y Grunell 2001; Marginson, Arrowsmith y Gray 2008). **Alrededor del 44 por ciento de los convenios analizados para elaborar este informe contienen cláusulas que vinculan la remuneración a los resultados, según una proporción muy variable.**

En los países con una larga tradición institucional de negociación colectiva y un alto grado de coordinación de los interlocutores sociales en el más alto nivel, la negociación colectiva facilita

10. Por ejemplo, los convenios sectoriales en Macedonia del Norte (fuente: OIT), y los convenios de empresa en Chile, Colombia, Costa Rica y Viet Nam (fuentes: OIT y anexo IV). Además, en el ámbito de la empresa en CC-Chile-núm. 224 y CC-Perú-núm. 236.

la fijación de la retribución variable en función del rendimiento, al crear un marco consensuado que ofrece a los empleadores y a los trabajadores garantías respecto de la transparencia y la seguridad jurídica de los procedimientos (por ejemplo, en Austria y Bélgica). En algunos países, las partes negociadoras optan por aplicar sistemas de participación en los beneficios por mandato legal a través de convenios colectivos en el ámbito de la empresa¹¹. En los países de bajos ingresos, la inclusión de la remuneración variable en los convenios colectivos tiende a basarse en los resultados. Por ejemplo, los convenios de empresa del sector textil en Camboya, Etiopía y Viet Nam vinculan las primas salariales a la producción.

Habida cuenta de la actual descentralización de la negociación colectiva en los países europeos, se plantea la cuestión de si esta circunstancia ha facilitado o inhibido la negociación de la remuneración en función del rendimiento en el ámbito de la empresa. Boeri (2014) constata que las empresas sin convenios colectivos son las que asignan la mayor proporción de la masa salarial a la remuneración variable según el rendimiento. Entre las empresas cubiertas por convenios colectivos, las que se rigen por sistemas de negociación con varios empleadores asignan una mayor proporción de la masa salarial a la remuneración en función del rendimiento que las empresas que negocian individualmente (sistemas de negociación con un único empleador). Por último, las empresas con negociación colectiva de doble nivel son las que asignan la proporción más baja, lo que Boeri (2014, 16) atribuye al hecho de que la remuneración relacionada con el rendimiento en los sistemas de doble nivel solo puede operar en sentido ascendente. Bechter, Braakmann y Brandl (2021), que aplican una metodología más estricta, observan una mayor incidencia de la retribución variable entre las empresas cubiertas por convenios colectivos que entre las no cubiertas. La incidencia de la retribución variable en función del rendimiento es también mayor en los sistemas de negociación multinivel con varios empleadores que en los convenios negociados con un único empleador en el ámbito de la empresa. En los citados estudios se constata un alto grado de compatibilidad entre la negociación colectiva y la retribución variable, si bien la relación depende del tipo de retribución variable vinculada al rendimiento, de las tradiciones institucionales y del grado de coordinación vertical dentro de las estructuras de negociación multinivel (o de dos niveles).

3.1.2 Tiempo de trabajo

El segundo aspecto que se regula con mayor frecuencia en los convenios colectivos es el tiempo de trabajo. Una gran mayoría (el 85 por ciento) de los convenios analizados contienen cláusulas sobre esta cuestión. Los convenios colectivos suelen regular tanto la jornada laboral típica (por ejemplo, una jornada de 8 horas y una semana laboral de 40 horas) como las desviaciones de la norma, es decir, el trabajo en horas extraordinarias y su remuneración. Suelen incluir también cláusulas sobre los períodos de descanso diarios y semanales, los períodos de vacaciones pagadas y la flexibilidad del horario laboral. La forma en que los convenios colectivos abordan el tiempo de trabajo y contribuyen a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo depende del peso que se otorgue a la negociación colectiva en el marco regulador más amplio del tiempo de trabajo. Según el ordenamiento jurídico de cada país, las normas relativas al tiempo de trabajo pueden venir impuestas por la legislación, pueden negociarse o pueden determinarse unilateralmente (Berg, Bosch y Charest 2014).

Los países en que se negocian las normas sobre el tiempo de trabajo suelen caracterizarse por una elevada cobertura de los convenios colectivos y un alto grado de organización de los sindicatos y las organizaciones de empleadores. Mediante la negociación colectiva se suele acordar un marco regulatorio amplio que contempla, por ejemplo, la flexibilidad del tiempo de trabajo, de tal modo que la organización del horario pueda adaptarse en el ámbito de la empresa por decisión de los comités de empresa o de los sindicatos y los empleadores. Esto redonda en un alto grado de estabilidad en las prácticas de tiempo de trabajo, además de promover la innovación y la «flexibilidad regulada» (Berg, Bosch y Charest 2014). Este modelo no es fácilmente transferible a otros contextos regulatorios, como los que se caracterizan por la segmentación de los mercados de trabajo y por bajos niveles de organización de los sindicatos y las organizaciones de empleadores (Lee y McCann 2011). En aquellos países donde la legislación desempeña una función primordial en la determinación del tiempo de trabajo, los convenios pueden servir para adaptar las normas legislativas, a menudo reduciendo las prescripciones sobre el tiempo de trabajo, desviándose de ellas dentro de los márgenes permisibles, o adaptando la

11 Por ejemplo, en Bélgica, en virtud de la Ley núm. 33, de 22 de mayo de 2001, sobre la participación de los trabajadores en el capital de las empresas y el establecimiento de una prima por beneficios para los trabajadores; en Francia, en virtud de la Ley núm. 990, de 6 de agosto de 2015, sobre el crecimiento, la actividad y la igualdad de oportunidades económicas; en el Brasil, mediante los programas de participación en los beneficios y en los resultados, establecidos en la Ley núm. 10.101 de 2000, modificada en 2013 por la Ley núm. 12.832; y en Egipto, donde la legislación otorga a los trabajadores el derecho a obtener una participación en los beneficios.

organización del tiempo de trabajo con arreglo a las disposiciones legislativas para tener en cuenta las necesidades de las empresas y de los trabajadores (Anxo y Karlsson 2019; Eurofound 2016).

En los países en desarrollo, los convenios colectivos suelen reproducir las normas legislativas sobre el tiempo de trabajo¹². Esta función reguladora de los convenios colectivos puede ser importante para controlar el tiempo de trabajo típico y promover su cumplimiento. En un estudio sobre 37 convenios de empresa de siete sectores en Filipinas se demuestra el potencial de los convenios colectivos que replican las normas legislativas para institucionalizar las buenas prácticas (Serrano 2019).

Además del tiempo de trabajo típico, muchos convenios colectivos regulan la compensación de las horas extraordinarias, que puede ser monetaria o adoptar la forma de tiempo libre a cambio del tiempo trabajado. La mitad de los convenios analizados (el 51 por ciento) contienen disposiciones sobre las horas extraordinarias. Los convenios colectivos pueden modificar las prescripciones legislativas en lo que respecta al número máximo de horas por un periodo de referencia determinado y/o reducir el umbral a partir del cual comienzan las horas extraordinarias (Anxo y Karlsson 2019). En los países con una cobertura media o alta de la negociación colectiva, los convenios pueden aplicar una escala variable para la remuneración de las horas extraordinarias, que se incrementa en relación directa con el número de horas que exceden de la jornada establecida¹³. Algunos convenios colectivos en el ámbito de la empresa estipulan que se han de suministrar comidas durante las horas extraordinarias¹⁴.

Por lo que se refiere a los períodos de descanso, los convenios colectivos suelen ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades del sector y de los trabajadores. En la Argentina, por ejemplo, un convenio colectivo suscrito para los trabajadores de la construcción que prestan servicios en yacimientos petroleros o gasíferos establece que, cuando el trabajador permanezca en el terreno o en alta mar durante períodos continuos e ininterrumpidos de trabajo, tendrá derecho a nueve días seguidos de descanso compensatorio por cada 21 días efectivamente trabajados (OIT 2019d). En los casos en que la legislación tiene un peso mayor en la regulación del tiempo de

trabajo, los convenios pueden prever más días de permiso retribuido de los que son estrictamente obligatorios. Por ejemplo, en Francia un convenio de empresa del sector cárnico (2018) establece 30 días de vacaciones, frente al mínimo legal de 25 días (Eurofound 2019).

El contenido de los convenios colectivos se ha ampliado en muchos países para incluir la ordenación flexible del tiempo de trabajo. La integración de los mercados y el aumento de la competencia han avivado el interés de los empleadores por organizar el tiempo de trabajo en torno a patrones desiguales de demanda sin incrementar los costos laborales asociados a las horas extraordinarias. Al mismo tiempo, la creciente participación de las mujeres y de las personas de edad en el mercado de trabajo hace que los trabajadores aspiren cada vez más a elegir la organización de su tiempo de trabajo (Berg, Bosch y Charest 2014). La ordenación flexible de la jornada suele conllevar cambios en cuanto a la duración del tiempo de trabajo (por ejemplo, un mayor o menor número de horas trabajadas en los sistemas de promediación de horas o cuentas de tiempo de trabajo), la organización del tiempo de trabajo (por ejemplo, horarios atípicos) y/o el grado de variabilidad asociado a la organización del tiempo de trabajo (como en el trabajo a pedido) (Campbell 2017). **Algo más de la mitad de los convenios analizados (el 53 por ciento) contienen disposiciones relativas a la flexibilidad del tiempo de trabajo.** Entre ellas figuran las cláusulas sobre las semanas de trabajo comprimidas, la reducción de jornada, la capitalización del tiempo de trabajo (o banco de horas), los sistemas de promediación de horas (mensuales o anuales), horarios flexibles, largos períodos de licencia y plazos mínimos de preaviso.

En los países con mayor tradición de negociación colectiva, las prácticas de negociación integradora permiten a las partes formalizar convenios que ofrecen fórmulas más diversas de distribución del tiempo de trabajo, a fin de satisfacer las necesidades de variabilidad de las empresas y las necesidades de autonomía de los trabajadores. A veces se establecen modalidades innovadoras que conceden flexibilidad a lo largo de la vida, en particular, opciones para disfrutar de licencias o para reducir las horas de trabajo durante ciertas etapas vitales de transición (como la crianza de los hijos, la readaptación profesional o el cuidado de familiares mayores) (Klenner y Lott 2016). Por

12. Por ejemplo, los convenios de empresa de Camboya, Filipinas, Indonesia, el Perú, la República Unida de Tanzania, el Senegal, Viet Nam y Zambia (anexos IV y V).

13. Un ejemplo es el convenio sectorial del metal y la tecnología (2019-2021) en los Países Bajos. Véase el cap. 6, art. 42, del convenio (solo disponible en neerlandés).

14. Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 60, CC-Estados Unidos-núm. 113 y CC-Trinidad y Tabago-núm. 220) y en Camboya (anexo IV).

ejemplo, los convenios colectivos de la industria metalúrgica en Alemania permiten normalmente una reducción de jornada a cambio de una mayor flexibilidad (Schulten y Bispinck 2017). En virtud de un convenio innovador de 2018 se introdujo la posibilidad de que los trabajadores canjeen una determinada cuantía de salario por días adicionales de vacaciones y que, en determinadas condiciones, reduzcan la jornada laboral a un mínimo de 28 horas semanales durante un periodo de hasta 24 meses. Para los trabajadores que optan por el trabajo móvil (cuando se ofrece tal posibilidad), el convenio permite desviarse de los periodos de descanso reglamentarios, que ha sido durante mucho tiempo una exigencia de los empleadores, reduciéndolos de 11 a 9 horas, siempre que los propios trabajadores puedan elegir el inicio o el final de la jornada laboral y tengan derecho a percibir una compensación¹⁵.

En lo que atañe al trabajo marginal a tiempo parcial, los convenios colectivos también permiten a las partes alcanzar un equilibrio entre la programación variable, por un lado, y la previsibilidad de los horarios de trabajo y la seguridad de los ingresos, por otro, estableciendo un mínimo de horas de trabajo garantizadas por turno (en el caso de los contratos de cero horas) y plazos mínimos de preaviso (en el caso del trabajo a pedido), por ejemplo. Así, en Portugal, un convenio sectorial de la industria de la cerámica y el vidrio establece un mínimo de seis horas por turno (Portugal, CRL 2018). En Nueva Zelanda, un convenio colectivo de empresa celebrado en 2015 en el sector de la comida rápida garantiza a los trabajadores a tiempo parcial al menos el 80 por ciento de las horas trabajadas durante los tres meses anteriores (Campbell 2018).

La negociación de acuerdos sobre el tiempo de trabajo flexible puede ser una fuente importante de resiliencia. Por ejemplo, en respuesta a la Gran Recesión de finales de la década de 2000, las partes negociadoras de Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Italia, los Países Bajos, Suecia y el Uruguay negociaron convenios sobre la reducción de jornada como forma de evitar la pérdida de empleo y de favorecer que las empresas recuperaran su plena capacidad una vez que la economía volviera a la senda de crecimiento (González Fernández 2013; Flecker y Schönauer 2013; Glassner, Keune y Marginson 2011). Como se verá en el capítulo 5, esta capacidad de adaptación institucional resultó ser decisiva durante la pandemia de COVID-19 en 2020 y 2021.

3.2 Seguridad y salud en el trabajo

Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente¹⁶. Las normas internacionales del trabajo hacen mucho hincapié en la creación de una cultura de la prevención en materia de seguridad y salud, en la adopción y aplicación de una política nacional de SST, y en la consulta tripartita durante la formulación, aplicación y revisión de dicha política¹⁷. La legislación y las políticas de SST combinan normas de promoción, de participación y de protección, aprovechando la complementariedad entre esas tres facetas para que cada tipo de norma sea más eficaz en la consecución de sus objetivos (Sengenberger 1994, 57). Las normas de promoción están concebidas para impulsar, o apoyar, políticas y acciones consideradas deseables, entre otras cosas, mediante la creación de organismos nacionales encargados de supervisar la gestión de la SST. Las normas de participación conllevan el intercambio de información, la consulta y la toma de decisiones y el control conjuntos, normalmente a través de comisiones de SST o de la propia negociación colectiva. Las normas de protección están diseñadas para proteger a los trabajadores de un entorno laboral peligroso y de cualquier riesgo para su seguridad y salud.

En la mayoría de los países, la regulación de la SST se rige principalmente por los marcos jurídicos y legislativos nacionales. Las directrices, los repertorios de recomendaciones prácticas y las normas técnicas también desempeñan una función importante (OIT 2009). Los convenios colectivos pueden complementar estas medidas aplicando conjuntamente las normas, por un lado, y contribuyendo a la gestión integral y eficaz de la SST, por otro. Eso se lleva a cabo mediante los elementos clave de los

15 [Convenio salarial en los sectores de la ingeniería metalúrgica y eléctrica \(2018\) \(en inglés\)](#).

16 Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (OIT 2019b, párr. II, D).

17 Véase el [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#) y la [Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 164\)](#).

sistemas eficaces de gestión de la SST: políticas, planificación, aplicación, evaluación y medidas para introducir mejoras. Ambas partes en la negociación colectiva tendrán interés en prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. **Alrededor del 69 por ciento de los convenios examinados contienen una o más cláusulas sobre SST.** Como se explica en el capítulo 5, durante la pandemia de COVID-19 la negociación colectiva ha sido una pieza clave para la aplicación de las medidas de salud pública y ha contribuido a la prevención y el control eficaces del contagio en el lugar de trabajo, apoyando así la continuidad de las empresas y protegiendo a los trabajadores.

Normas de promoción y de participación

Los marcos de promoción de la SST toman en consideración, por una parte, las respectivas responsabilidades de los empleadores y los trabajadores (y sus representantes) en materia de seguridad y salud en el trabajo y, por otra, sus derechos, sus funciones y los ámbitos de cooperación entre ambas partes (OIT 2004). Los convenios colectivos suelen contener disposiciones sobre la participación de los trabajadores y sus representantes en las comisiones de SST, reafirmando las prescripciones legislativas al respecto. Eso puede contribuir a la eficacia de los sistemas de gestión de la SST. Por ejemplo, un convenio de empresa del sector de la educación en los Estados Unidos encarga a la comisión paritaria de SST la elaboración y difusión de información sobre seguridad dirigida a los trabajadores, la notificación y discusión de las condiciones o prácticas inseguras, y la recomendación de medidas correctivas¹⁸. Los convenios colectivos del Brasil establecen comisiones internas de prevención de accidentes que se encargan de detectar los riesgos para la SST, de elaborar planes de trabajo para prevenir

los accidentes y de difundir la información a los trabajadores¹⁹. Además, los convenios colectivos examinados incluyen disposiciones relativas a los siguientes aspectos:

- ▶ el establecimiento de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, que comprende la participación en la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos y las medidas de prevención y control²⁰;
- ▶ la composición de las comisiones de SST²¹ y, más concretamente, la inclusión de dirigentes sindicales como miembros de las comisiones de SST²²;
- ▶ el deber de los representantes de los trabajadores en las comisiones de SST de vigilar la seguridad de los lugares de trabajo y la repercusión de las actividades de producción en el entorno laboral²³;
- ▶ la coordinación de las comisiones de SST en todo el sector para centralizar conocimientos, iniciativas y medidas relacionados con la SST²⁴;
- ▶ el compromiso de impartir formación en materia de seguridad y salud a todos los trabajadores y de conceder licencias remuneradas a los representantes de seguridad y salud para que puedan asistir a las actividades de formación pertinentes²⁵;
- ▶ la creación de un comité de ergonomía para supervisar la evolución de las necesidades ergonómicas de los trabajadores y evaluar los riesgos²⁶;
- ▶ la impartición de formación sobre prácticas ergonómicas para prevenir las lesiones relacionadas con el trabajo²⁷;
- ▶ la vigilancia de la salud y la promoción del bienestar de los trabajadores (por ejemplo, facilitando el acceso a gimnasios)²⁸;
- ▶ la participación de las comisiones de SST en las inspecciones e investigaciones abiertas en

18 CC-Estados Unidos-núm. 273.

19 Por ejemplo, convenios de ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 266; CC-Brasil-núm. 280; CC-Brasil-núm. 286; CC-Brasil-núm. 289) y en el ámbito de la empresa (CC-Brasil-núm. 278).

20 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-China-núm. 504; CC-Colombia-núm. 87; CC-Japón-núm. 337).

21 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Finlandia-núm. 204, CC-Senegal-núm. 511), en el ámbito territorial (CC-España-núm. 433) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 341, CC-Colombia-núm. 87, CC-Francia-núm. 24).

22 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Chequia-núm. 388), en el ámbito territorial (CC-España-núm. 433) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 334, CC-Colombia-núm. 87, CC-Uganda-núm. 183).

23 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 397) y en el ámbito de la empresa (CC-Colombia-núm. 87; convenio del sector petrolero en la Argentina, véase el anexo IV).

24 En el ámbito sectorial (CC-Francia-núm. 325).

25 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 397, CC-Eslovaquia-núm. 366, CC-España-núm. 198) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 197, CC-Australia-núm. 409, CC-Colombia-núm. 87, CC-Japón-núm. 342).

26 En el ámbito sectorial (CC-Sudáfrica-núm. 172) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 341).

27 En el ámbito sectorial (CC-Colombia-núm. 169) y en el ámbito de la empresa (CC-España-núm. 174).

28 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Colombia-núm. 169, CC-Portugal-núm. 281), en el ámbito territorial (CC-Australia-núm. 237) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 336).



© Wormphoto / iStock

casos de lesiones o accidentes relacionados con el trabajo²⁹, y

- ▶ el deber del empleador de consultar a los trabajadores al realizar las evaluaciones de riesgos³⁰.

Normas de protección

Las normas de protección suelen reforzar las prescripciones legislativas. Se centran en la seguridad y la salud de los trabajadores. Unas disposiciones se refieren más directamente a la protección y el control del entorno de trabajo, y otras a los equipos de protección personal como medida de protección complementaria.

Además de la participación en la gestión de la SST, las cláusulas más frecuentes en los convenios colectivos son las relativas al entorno laboral. Se centran en la protección de los trabajadores y en los factores que afectan a ese entorno. Por ejemplo, un convenio de empresa del sector de

la fabricación en Camboya prevé la construcción de salidas de emergencia en las instalaciones de la fábrica y la realización de simulacros periódicos de evacuación en caso de incendio y de emergencia³¹. Otras disposiciones de los convenios colectivos examinados se refieren a los siguientes aspectos:

- ▶ la identificación, la evaluación y el control conjuntos de los riesgos para la seguridad y la salud (incluyendo, por ejemplo, la prohibición de acceder sin permiso a determinadas zonas del lugar de trabajo consideradas peligrosas, o de acceder a ellas durante determinados períodos)³²;
- ▶ la difusión de información dirigida a los trabajadores sobre los riesgos para la SST y la prevención de peligros³³, así como el deber de comunicar los posibles riesgos que los cambios previstos en el lugar de trabajo entrañen para la seguridad y la salud³⁴;

29 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Chequia-núm. 388) y en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 280), así como convenios en Sudáfrica (anexo IV) y en el ámbito de la empresa (CC-Camboya-núm. 170, CC-China-núm. 427, CC-Uganda-núm. 183).

30 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Chequia-núm. 388, CC-Eslovenia-núm. 475) y en el ámbito de la empresa (CC-China-núm. 504).

31 CC-Camboya-núm. 170.

32 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Portugal-núm. 281, CC-Eslovaquia-núm. 366) y en el ámbito de la empresa (CC-Japón-núm. 337).

33 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 289, CC-Italia-núm. 173) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 341, CC-Estados Unidos-núm. 273, CC-Méjico-núm. 223).

34 En el ámbito territorial (CC-Australia-núm. 237).

- ▶ la adecuada temperatura del aire, un lugar de trabajo limpio y ordenado³⁵ y procedimientos para informar sobre la calidad del aire y los niveles de ruido en el lugar de trabajo³⁶;
- ▶ la introducción de prescripciones ergonómicas respecto de las herramientas utilizadas por los trabajadores, la evaluación continua de los procesos de trabajo para garantizar que se cumplen las normas ergonómicas, y la decidida voluntad de velar por que los lugares de trabajo cumplan las normas ergonómicas y las necesidades de los trabajadores³⁷;
- ▶ límites o restricciones para trabajar en solitario o en espacios confinados³⁸;
- ▶ el derecho a negarse a trabajar si hay motivos razonables para considerar que el trabajo en cuestión podría poner en peligro la salud o la seguridad del trabajador, o perjudicar de manera análoga a un compañero de trabajo³⁹, y
- ▶ la documentación de los accidentes del trabajo, el mantenimiento de los registros de dichos sucesos y, en determinadas circunstancias, la notificación de los accidentes (por ejemplo, los que hayan causado más de tres días de ausencia por discapacidad)⁴⁰.

Otras cláusulas regulan el uso del equipo de protección personal como medida de protección complementaria, estableciendo normas que respondan a las necesidades específicas de un determinado sector o empresa. Por ejemplo, un convenio que cubre a los trabajadores de las plataformas de reparto de alimentos en Italia incluye

disposiciones relativas al suministro de equipos de protección personal pertinentes a los repartidores, en particular, un casco, prendas de lluvia y una chaqueta de alta visibilidad⁴¹. Un convenio del sector petrolero del Canadá contiene disposiciones sobre el suministro de equipo de protección personal, concretamente overoles o monos de trabajo, delantales, batas, guantes, botas de goma, cascos, gafas de seguridad, máscaras de protección respiratoria y protectores auditivos, todos ellos de suma importancia en la manipulación de materiales tóxicos y peligrosos⁴². Además, los convenios colectivos examinados incluyen disposiciones relativas a los siguientes aspectos:

- ▶ el reembolso o el pago de un complemento salarial a los trabajadores destinado a la compra de ropa de trabajo adecuada⁴³; o la obligación de los empleadores de suministrar dicho equipo a los trabajadores⁴⁴;
- ▶ el deber de los trabajadores de respetar las normas de seguridad y salud, de utilizar el equipo de protección personal adecuado y de comunicar la existencia de posibles riesgos para la seguridad y la salud⁴⁵;
- ▶ la regulación del uso correcto del equipo de protección personal y la devolución y el mantenimiento de las prendas de protección⁴⁶, y
- ▶ la adopción de medidas correctivas para subsanar las condiciones que requieren el uso de equipo de protección personal, a fin de eliminar el peligro⁴⁷.

35 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Chequia-núm. 388, CC-Senegal-núm. 511, CC-Sudáfrica-núm. 172), en el ámbito territorial (CC-Australia-núm. 237) y en el ámbito de la empresa (CC-Camboya-núm. 170, complemento salarial por trabajar en entornos de altas temperaturas en CC-China-núm. 427, CC-India-núm. 59).

36 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 329, CC-Canadá-núm. 334).

37 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-España-núm. 326, CC-Países Bajos-núm. 195) y en el ámbito de la empresa (CC-Brasil-núm. 279, CC-Chile-núm. 223, CC-Indonesia-núm. 66).

38 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Finlandia-núm. 109) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 338).

39 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Eslovenia-núm. 475, CC-Senegal-núm. 511) y en el ámbito de la empresa (CC-Brasil-núm. 162, CC-Canadá-núm. 329, CC-Canadá-núm. 334, CC-Canadá-núm. 341).

40 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Chequia-núm. 386, CC-Chequia-núm. 388, CC-Portugal-núm. 281) y en el ámbito de la empresa (CC-España-núm. 428).

41 En el ámbito de la empresa (CC-Italia-núm. 51).

42 En el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 331).

43 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Estados Unidos-núm. 153) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 336, CC-Estados Unidos-núm. 113).

44 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Austria-núm. 389, CC-Chequia-núm. 388, CC-Senegal-núm. 511, CC-Uganda-núm. 311), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 286) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 331, CC-Canadá-núm. 333, CC-Estados Unidos-núm. 122, CC-Trinidad y Tabago-núm. 220).

45 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Países Bajos-núm. 195), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 280, CC-Estados Unidos-núm. 370) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 334, CC-Japón-núm. 335, CC-Sri Lanka-núm. 156).

46 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Eslovenia-núm. 475) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 333, CC-Canadá-núm. 341).

47 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 341).

3.3

Protección social

Las disposiciones de protección social mitigan los riesgos asociados a la enfermedad, a los accidentes del trabajo, al desempleo y a la vejez. Sin embargo, en 2020, más de la mitad de la población mundial (4 100 millones de personas) seguía sin estar cubierta por ningún tipo de prestación de protección social (OIT 2021b). Para mitigar estos riesgos, **la gran mayoría de los convenios colectivos analizados tratan de complementar los sistemas de protección social existentes**. La función que desempeñan las instituciones de negociación colectiva en el apoyo a la protección social varía considerablemente según el país y la estructura institucional. En algunos países, los sistemas de negociación con varios empleadores ofrecen oportunidades para crear planes de bienestar laboral a través de la financiación colectiva (Natali, Pavolini y Vanhercke 2018; Budlender y Sadeck 2007).

Acceso a la asistencia sanitaria y a las prestaciones por enfermedad

Una amplia proporción (el 71 por ciento) de los convenios colectivos analizados prevén la asistencia sanitaria, un seguro para cubrir los gastos médicos y un seguro para compensar la pérdida de ingresos por enfermedad. Estas prestaciones, vinculadas a la relación laboral, han demostrado ser muy valiosas durante la pandemia de COVID-19 (véase el capítulo 5).

En los países con asistencia sanitaria universal, los convenios colectivos suelen centrarse más en determinados tipos de tratamientos, como el seguro dental⁴⁸. Por el contrario, en los países que presentan deficiencias en el sistema de asistencia sanitaria universal, especialmente en lo que atañe al seguro social de salud, o en los

que no existe una financiación colectiva a través de convenios sectoriales, los convenios suelen suscribir a las empresas a planes de seguro de salud y establecer un reparto de costos entre empleadores y trabajadores⁴⁹. En Sudáfrica, varios convenios suscritos en el marco de los consejos sectoriales de negociación incluyen cláusulas sobre regímenes de prestaciones médicas y fondos de subsidio de enfermedad, administrados por el consejo de negociación (Budlender y Sadeck 2007). El Ministro de Empleo y Trabajo extiende con frecuencia estos convenios a empresas no signatarias, dado que se trata de una importante fuente de protección social.

En otros casos, los convenios colectivos contienen cláusulas relativas al reembolso de las visitas al hospital o los gastos médicos⁵⁰ o al reparto de los costos de hospitalización y tratamiento médico entre el empleador y el trabajador⁵¹. Algunos convenios de ámbito empresarial prevén también reconocimientos médicos periódicos para los trabajadores⁵². En Bangladesh y Camboya, las partes acordaron establecer clínicas médicas internas dotadas de médicos y enfermeras calificados para atender las urgencias o las enfermedades repentina, entre otros problemas de salud de los trabajadores⁵³. Algunos convenios dedican una atención especial a la prevención de epidemias, como sucede en la República Unida de Tanzania, donde los convenios colectivos incluyen un programa sobre el VIH y el sida, o en Uganda, donde se conceden días libres a las mujeres embarazadas para que puedan dar a luz, y también más adelante para que puedan ocuparse de la vacunación de sus hijos⁵⁴.

Por lo que se refiere al seguro de pérdida de ingresos por enfermedad, algunos convenios colectivos complementan la cobertura parcial de las licencias por enfermedad que ofrecen los regímenes públicos de seguros. En el Canadá, Francia, los Países Bajos, Suecia y Suiza, los convenios colectivos completan la sustitución de ingresos prevista en la legislación para los períodos de enfermedad (Hemmings y Prinz 2020; Halima, Koubi y Regaert 2018). Una disposición importante, que se encuentra con mayor frecuencia en los convenios colectivos de los países en desarrollo, pero que también figura en algunos convenios de

48 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Canadá-núm. 81) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 336).

49 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Colombia-núm. 87, CC-Estados Unidos-núm. 113, CC-Estados Unidos-núm. 275).

50 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-India-núm. 498).

51 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Togo-núm. 468).

52 Por ejemplo, convenios en Camboya y la República de Corea (anexo IV) y en el ámbito de la empresa (CC-Japón-núm. 337).

53 En el ámbito de la empresa (CC-Bangladesh-núm. 499, CC-Camboya-núm. 170).

54 En el ámbito sectorial (CC-Uganda-núm. 311) y en el ámbito de la empresa (CC-Tanzanía-núm. 497).

los países de ingresos altos, es la cobertura de los gastos funerarios y de sepultura⁵⁵.

Accidentes del trabajo

Como complemento de los seguros existentes, varios convenios colectivos cubren los gastos médicos derivados de los accidentes del trabajo y la concesión de prestaciones económicas por incapacidad temporal para compensar la pérdida de ingresos de los trabajadores accidentados⁵⁶. Cuando se trata de lesiones más graves, algunos convenios colectivos contemplan la concesión de prestaciones de incapacidad permanente y de supervivencia que, en algunos casos, complementan las prestaciones previstas en la legislación⁵⁷. Los convenios colectivos también pueden regular las condiciones en las que un trabajador que haya sufrido un accidente o que padezca una discapacidad puede volver al trabajo, como la rotación de turnos, la adaptación del tiempo de trabajo y la asignación de tareas que se adapten mejor al trabajador⁵⁸.

Protección contra el desempleo

En Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Islandia y Suecia los convenios colectivos están integrados en el sistema de Gante, por el que los sindicatos administran un seguro de desempleo voluntario subvencionado por el Estado. En otros sistemas, los convenios sectoriales establecen fondos de desempleo mancomunados que complementan el seguro de desempleo previsto en la legislación (por ejemplo, en Francia, Italia y Sudáfrica). Los convenios también pueden hacer frente al riesgo de desempleo obligando a los empleadores a contratar un seguro para proteger los ingresos de los trabajadores⁵⁹. En el capítulo 5 se examina de qué modo estas características de los convenios colectivos han complementado las medidas legislativas de mantenimiento del empleo durante la pandemia de COVID-19 y han contribuido a la resiliencia.

Pensiones de jubilación

La mayor o menor tendencia de los convenios colectivos a incluir disposiciones sobre los planes de pensiones depende del sistema de seguridad social y de la influencia que se otorga a los interlocutores sociales dentro de ese sistema (Ebbinghaus y Wiss 2011). Los convenios colectivos pueden reiterar la responsabilidad de los empleadores de cotizar a los regímenes públicos (contributivos) de prestaciones de jubilación, reforzando así su cumplimiento. Por otra parte, los planes de pensiones profesionales negociados colectivamente pueden complementar las pensiones públicas u ofrecer alternativas colectivas con mayores prestaciones. **La mitad (el 50 por ciento) de los convenios examinados incluyen disposiciones sobre las pensiones de jubilación.**

En algunos países y sectores, los convenios interprofesionales o sectoriales permiten la financiación colectiva a través de planes de pensiones profesionales (Trampusch 2013). De este modo, el riesgo de los empleadores queda mancomunado en el conjunto de su sector, lo que mejora la gestión de la cartera y reduce los costos administrativos. Estos planes son también beneficiosos para los trabajadores, al facilitarles la movilidad entre las empresas de un determinado sector sin el riesgo de incurrir en una pérdida o desventaja en cuanto a sus prestaciones de jubilación (Ebbinghaus y Wiss 2011). Sin embargo, la sostenibilidad de los planes de pensiones profesionales depende de la capacidad administrativa de las instituciones negociadoras y de la representatividad de las partes en esos convenios (Trampusch 2009; Budlender y Sadeck 2007).

El Estado puede hacer obligatorias las cotizaciones extendiendo los convenios colectivos a todos los empleadores, habida cuenta de la representatividad «suficiente» de las partes⁶⁰. En otros casos, los convenios de empresa contemplan la contratación de planes de pensiones profesionales gestionados por empresas individuales o proveedores privados, especificando las

55 Por ejemplo, en Filipinas (anexo IV), en el ámbito sectorial (CC-Macedonia del Norte-núm. 185, CC-República de Corea-núm. 480, CC-Sri Lanka-núm. 472, CC-Togo-núm. 468, CC-Uganda-núm. 311), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 274, CC-Brasil-núm. 280, CC-Brasil-núm. 289, CC-Viet Nam-núm. 72) y en el ámbito de la empresa (CC-Chile-núm. 221, CC-Indonesia-núm. 66, CC-Japón-núm. 342, CC-Pakistán-núm. 99, CC-República de Corea-núm. 110, CC-Tanzanía-núm. 497, CC-Uganda-núm. 112, CC-Viet Nam-núm. 77).

56 Por ejemplo, convenios colectivos en Trinidad y Tabago (anexo IV), en el ámbito sectorial (CC-Finlandia-núm. 109, CC-Suiza-núm. 438), en el ámbito territorial (CC-Canadá-núm. 81) y en el ámbito de la empresa (CC-Japón-núm. 337, CC-Japón-núm. 342).

57 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 280) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 331, CC-Colombia-núm. 87, CC-España-núm. 428, CC-Francia-núm. 23).

58 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Senegal-núm. 196), en el ámbito sectorial (CC-Albania-núm. 104), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 266, CC-Estados Unidos-núm. 153) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 331, CC-Canadá-núm. 341, CC-Malasia-núm. 490).

59 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Austria-núm. 389) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 60, CC-Canadá-núm. 334).

60 Por ejemplo, un convenio interprofesional en Francia, convenios sectoriales en los Países Bajos y convenios de los consejos de negociación en Sudáfrica.

3.4

Condiciones de empleo

aportaciones que deben realizar el empleador y los trabajadores. Esto es más común en las grandes empresas y organizaciones, así como en los países y sectores donde la negociación empresarial es la norma.

Varios de los convenios colectivos examinados al elaborar este informe contienen disposiciones que regulan las condiciones de empleo, en particular los períodos de prueba, los plazos de preaviso, las indemnizaciones por despido y los contratos temporales y de duración determinada. Los períodos de prueba van desde menos de tres meses⁶¹ hasta más de un año⁶². Algunos de los convenios prevén plazos de preaviso fijos, independientemente de la categoría salarial, que van de seis semanas a seis meses⁶³, mientras que otros se basan en la antigüedad⁶⁴; un menor número de convenios estipulan plazos de preaviso más largos para los trabajadores de edad⁶⁵. En cuanto a los procedimientos de despido, además de los períodos de consulta y los plazos de preaviso, algunos convenios reservan un tiempo para que los trabajadores busquen un nuevo empleo cuando se les notifica el despido⁶⁶. En la República de Corea, un convenio sectorial del sector metalúrgico prevé más de seis meses de formación para facilitar el cambio de puesto de trabajo⁶⁷. La indemnización por despido suele establecerse en función de los años de servicio⁶⁸.

► Recuadro 3.3 La negociación de la seguridad del empleo en Trinidad y Tabago

En Trinidad y Tabago la negociación colectiva tiene lugar mayoritariamente en el ámbito de la empresa. No obstante, los sindicatos negocian de una manera hasta cierto punto coordinada. Por ejemplo, la mayoría de los convenios negociados por el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Petróleo contienen una disposición sobre la regulación del trabajo por contrata. En virtud de esas cláusulas, por lo general, el empleador se compromete a no externalizar en régimen de contrata o subcontrata el trabajo que normalmente realizan los trabajadores cubiertos por el convenio colectivo. Si se necesita subcontratar a trabajadores con carácter temporal, estos deberán percibir la misma remuneración que los empleados que realizan el mismo trabajo. Muchos convenios de empresa incluyen también cláusulas de procedimiento sobre seguridad del empleo, por las que el empleador se compromete a consultar con el sindicato cuando se prevea una reducción de personal, ya intentar reasignar o trasladar a los empleados a otro departamento antes de prescindir de sus servicios.

Fuentes: OIT, véase el anexo IV; CC-Trinidad y Tabago-núm. 220.

Los convenios colectivos también prevén la conversión de contratos temporales, a tiempo parcial y de duración determinada en contratos indefinidos. A este respecto se hace hincapié en la «flexibilidad regulada», es decir, en que se ha de conciliar la necesidad de flexibilidad de las empresas para responder a las fluctuaciones de la demanda con la necesidad de los trabajadores de tener un empleo que les asegure unos ingresos (véase el recuadro 3.3). Los convenios colectivos analizados incluyen, entre otras, las siguientes disposiciones:

► el compromiso de establecer un diálogo social para discutir la necesidad de recurrir a trabajadores temporales o a subcontratistas⁶⁹;

61 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Austria-núm. 55, CC-Países Bajos-núm. 97) y en el ámbito de la empresa (CC-Camboya-núm. 170, CC-Canadá-núm. 331, CC-Indonesia-núm. 66, CC-Indonesia-núm. 67, CC-Indonesia-núm. 206, CC-Singapur-núm. 324, CC-Uganda-núm. 183).

62 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Australia-núm. 237, CC-Estados Unidos-núm. 153) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 213, CC-Canadá-núm. 339, CC-Tanzanía-núm. 497).

63 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Chequia-núm. 388) y en el ámbito de la empresa (CC-Nueva Zelanda-núm. 470, CC-Nueva Zelanda-núm. 471, CC-República de Corea-núm. 74).

64 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Albania-núm. 104, CC-Austria-núm. 55, CC-Austria-núm. 390, CC-Suecia-núm. 292) y en el ámbito de la empresa (CC-Dinamarca-núm. 57).

65 En el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 238, CC-Australia-núm. 409).

66 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Austria-núm. 55, CC-Dinamarca-núm. 397) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 238, CC-Nueva Zelanda-núm. 470, CC-Nueva Zelanda-núm. 471).

67 En el ámbito de la empresa (CC-República de Corea-núm. 74).

68 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Chequia-núm. 386, CC-Dinamarca-núm. 397), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 280) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 60, CC-Australia-núm. 409, CC-Australia-núm. 466).

69 En el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 280) y en el ámbito de la empresa (CC-Estados Unidos-núm. 276, CC-Indonesia-núm. 66).

- ▶ la conversión de la situación contractual de contratos temporales en contratos indefinidos para los trabajadores que hayan trabajado en una empresa durante un periodo de tiempo determinado⁷⁰;
- ▶ la limitación del número de trabajadores que pueden ser contratados en formas de empleo temporal, o la especificación de las circunstancias en que ese recurso puede ser necesario, como por ejemplo una emergencia⁷¹;
- ▶ el compromiso de no recurrir a subcontratistas⁷²;
- ▶ el compromiso de evitar el despido de trabajadores permanentes como consecuencia de la subcontratación, y de publicar las vacantes internamente antes de externalizar los puestos de trabajo⁷³, y
- ▶ la igualdad de remuneración para los trabajadores con contrato temporal y trabajadores permanentes que realicen el mismo trabajo⁷⁴.

3.5

Transiciones en el trabajo

Los avances tecnológicos y la «ecologización» de las economías están transformando el mundo del trabajo. Aunque este proceso genera nuevas oportunidades, las personas que pierden su empleo como consecuencia de los cambios (principalmente los trabajadores poco calificados) suelen ser las menos preparadas para asumir los nuevos puestos de trabajo creados, que pueden requerir competencias muy disímiles

de las suyas⁷⁵. Se está produciendo una importante experimentación institucional que pone de manifiesto la función que pueden desempeñar los interlocutores sociales en la estructuración de las transformaciones en curso y de las consiguientes transiciones (Ferreras *et al.* 2020) (véase el recuadro 3.4). En el capítulo 5 se analizan las formas en que la negociación colectiva ha respondido al aumento de las prácticas de teletrabajo durante la pandemia de COVID-19.

3.5.1 Transiciones tecnológicas

El progreso tecnológico ha permitido aumentar notablemente la productividad gracias a un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles. Al mismo tiempo, preocupan los efectos de las transiciones tecnológicas en el empleo. El trabajo mediatizado por las plataformas digitales, a pesar de que ofrece nuevas oportunidades, suele estar asociado a una mayor inseguridad económica (OIT 2021c). Suscita una creciente preocupación el posible uso de las nuevas tecnologías para intensificar el control y la vigilancia de los trabajadores, lo que puede repercutir en la calidad del trabajo (Edwards, Martin y Henderson 2018; Newman 2017; Levy y Barocas 2018). La toma de decisiones basada en algoritmos puede facilitar un control más eficaz de los trabajadores, pero también puede tener efectos discriminatorios. En el trabajo mediatizado por plataformas, preocupa en especial la cuestión de si los trabajadores despedidos como resultado de decisiones automatizadas disponen efectivamente de vías de recurso judicial para impugnarlas (Leicht-Deobald *et al.* 2019; OIT 2021c; Gal, Jensen y Stein 2020). La clave radica en saber cómo aprovechar las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías para mejorar la productividad y la calidad, garantizando al mismo tiempo un trabajo decente para los trabajadores sujetos a la gestión algorítmica.

70 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-España-núm. 198, CC-República de Corea-núm. 75, CC-República de Corea-núm. 98, CC-República de Corea-núm. 107, CC-República de Corea-núm. 481) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 406, CC-Australia-núm. 409); y convenios colectivos en Colombia (véase el anexo IV).

71 En el ámbito sectorial (CC-Finlandia-núm. 202, CC-Italia-núm. 147, CC-República de Corea-núm. 480), en el ámbito territorial (CC-España-núm. 433) y en el ámbito de la empresa (CC-Estados Unidos-núm. 275, CC-Italia-núm. 51, CC-Italia-núm. 216, CC-Países Bajos-núm. 194, CC-República de Corea-núm. 69).

72 En el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 329).

73 En el ámbito de la empresa (CC-Estados Unidos-núm. 113).

74 Por ejemplo, en Filipinas (anexo IV), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 274, CC-Brasil-núm. 280) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 205).

75 En el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2021, todos los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se comprometieron a «aprovechar las oportunidades que ofrecen las transiciones digitales y ambientales justas para impulsar el trabajo decente, entre otras cosas a través del diálogo social, incluyendo la negociación colectiva y la cooperación tripartita» (OIT 2021a, parr. 11, A, j)).

En la negociación sobre la introducción o el uso de nuevas tecnologías, las partes suelen tratar de maximizar los beneficios de las inversiones en tecnología facilitando su introducción, al tiempo que velan por la seguridad del empleo y proporcionan condiciones de trabajo decentes.

- ▶ En 2020 tres sindicatos industriales alemanes pusieron en marcha el proyecto «Arbeit 2020» con el objetivo de preparar a los comités de empresa para que participen en la configuración del cambio tecnológico asociado a la Industria 4.0 de forma proactiva, en lugar de limitarse a reaccionar cuando las empresas anuncien su intención de deslocalizar puestos de trabajo o de despedir a trabajadores. Según este modelo experimental, en varias plantas industriales se han suscrito «Convenios para el futuro» innovadores y muy integradores, que abarcan cuestiones como la formación, la participación en la reorganización del trabajo en respuesta a la digitalización, la flexibilidad del tiempo de trabajo, las medidas para salvaguardar el empleo y la protección de datos (Bosch y Schmitz-Kiessler 2020; Haipeter 2020).
- ▶ En un reciente estudio de 350 disposiciones de convenios colectivos del Canadá se encontraron cláusulas relacionadas con la tecnología en diversos sectores. Esas cláusulas se refieren a cuestiones de procedimiento, como la notificación del cambio tecnológico, la creación de comités tecnológicos para supervisar la introducción de cambios y el compromiso de entablar negociaciones de buena fe sobre el cambio tecnológico. También abarcan otros aspectos que son relevantes si se requiere una reestructuración, entre ellos la forma de mantener los ingresos, la posibilidad de asumir funciones alternativas, los esfuerzos para evitar los despidos y los procedimientos en caso de recorte de personal (Stanford y Bennet 2021).

Algo más de un tercio (el 35 por ciento) de los convenios analizados se refieren a cuestiones relacionadas con las nuevas tecnologías. Los convenios incluyen, entre otras, las siguientes disposiciones en respuesta al previsible cambio tecnológico:

- ▶ el compromiso de los empleadores de notificar a tiempo los cambios tecnológicos y de discutir o negociar su aplicación⁷⁶, y el derecho de los sindicatos y trabajadores a ser informados o consultados sobre la introducción de cambios tecnológicos⁷⁷;
- ▶ la creación de un comité encargado de examinar la aplicación del cambio tecnológico, de velar por que el proceso sea fluido y de mitigar sus efectos sobre los trabajadores⁷⁸;
- ▶ el acuerdo de movilidad funcional y geográfica a cambio de garantías de empleo, con compromisos de mantenimiento de los salarios en caso de reasignación o reclasificación y de remuneración adicional en caso de traslado a un lugar de trabajo diferente⁷⁹;
- ▶ el establecimiento de marcos sectoriales de formación, calificación y certificación de competencias, que apoyen tanto los esfuerzos de recalificación de las empresas como la movilidad de los trabajadores afectados por la transformación digital de las actividades de un determinado sector⁸⁰;
- ▶ la oferta de formación como parte de las medidas de transición necesarias para apoyar a los trabajadores que se ven afectados por los recortes de personal como consecuencia del cambio tecnológico⁸¹;
- ▶ directrices para la implantación de sistemas digitales de gestión del tiempo⁸², y
- ▶ el derecho a la desconexión de los dispositivos cuando el trabajador se encuentre fuera del horario de trabajo⁸³.

En sus esfuerzos por definir las futuras prácticas laborales, algunas partes negociadoras se han comprometido expresamente con la adopción de la tecnología desde una perspectiva centrada en las personas. Por ejemplo, en el Reino Unido, un convenio de empresa de servicios postales (2020) subraya que «la tecnología no se utilizará para deshumanizar el lugar de trabajo o la toma de decisiones operativas». En otros casos, las partes negociadoras han tratado de conciliar el interés de los empleadores por mejorar la productividad

⁷⁶ Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Portugal-núm. 281) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 60, CC-Australia-núm. 238).

⁷⁷ Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 407) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 197, CC-Canadá-núm. 334, CC-Canadá-núm. 338, CC-República de Corea-núm. 74, CC-Sri Lanka-núm. 474).

⁷⁸ Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 407, CC-Sudáfrica-núm. 172).

⁷⁹ En el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 334).

⁸⁰ En el ámbito sectorial (CC-Francia-núm. 246).

⁸¹ Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 404, CC-Dinamarca-núm. 407).

⁸² En el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 244).

⁸³ Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Australia-núm. 237, CC-España-núm. 433) y en el ámbito de la empresa (CC-Italia-núm. 358).

Recuadro 3.4 Experimentos institucionales de negociación colectiva en la economía del trabajo intermitente en plataformas digitales

Reino Unido

El convenio de empresa con una plataforma de servicios de mensajería (2019) regula la jornada laboral típica, contempla el pago de primas y la remuneración de las vacaciones para los «trabajadores por cuenta propia plus». En el convenio de seguimiento suscrito en 2021 se actualiza el convenio anterior con respecto a los honorarios de los trabajadores (CC-Reino Unido-núm. 190).

El convenio marco empresarial de reconocimiento (2021) suscrito con una plataforma digital de servicios de alquiler de vehículos con conductor establece los procedimientos de consulta, negociación colectiva y facilidades sindicales (CC-Reino Unido-núm. 402).

Dinamarca

El convenio de empresa con una plataforma de limpieza (2018) regula la conversión a la condición de empleado, el salario por hora, la protección social y la protección y el tratamiento de datos (CC-Dinamarca-núm. 57).

En el convenio de empresa para los trabajadores de una plataforma de servicios de traducción (2018) se establecen tarifas y se prevén ajustes anuales para la remuneración de los trabajadores por cuenta propia, mecanismos de protección de datos y total transparencia en cuanto a los parámetros y algoritmos de valoración, así

como procedimientos de resolución de conflictos (CC-Dinamarca-núm. 189).

El convenio sectorial para los repartidores de comida a domicilio (2021) regula la remuneración por hora, la jornada laboral semanal, la duración mínima de los turnos, las primas por horas extraordinarias y por trabajo nocturno, el permiso parental, el reembolso del kilometraje, la protección social, el equipo de protección personal, la protección de datos, la protección contra el despido y la indemnización por despido (CC-Dinamarca-núm. 397).

España

En la modificación del convenio sectorial de hostelería (2019) se especifica que sus disposiciones son también de aplicación para los repartidores de comida que prestan servicio a plataformas digitales de trabajo. Se regulan los aspectos relativos a la remuneración y a las condiciones de trabajo (rango III) (CC-España-núm. 56).

El convenio de empresa con una plataforma de reparto de comida (2021) incluye disposiciones sobre honorarios, tiempo de trabajo, formación en materia de SST, equipo de protección personal, controles de salud, seguro de accidentes, igualdad de género, lo que incluye la igualdad salarial y la igualdad de oportunidades y de trato, y derechos digitales (derecho a la desconexión, a la privacidad, a la información sobre algoritmos y a la protección de datos) (CC-España-núm. 510).

Suiza

El convenio sectorial para los repartidores en bicicleta (2019) introduce unos honorarios mínimos por hora, el pago de las horas extraordinarias, una prima por trabajo nocturno y en fines de semana, el disfrute de días de vacaciones, el reembolso del kilometraje y medidas de protección social y de protección de datos (CC-Suiza-núm. 188).

Nota: Los países en gris son aquellos para los que no hay datos disponibles.

Mapa: OIT.



Alemania

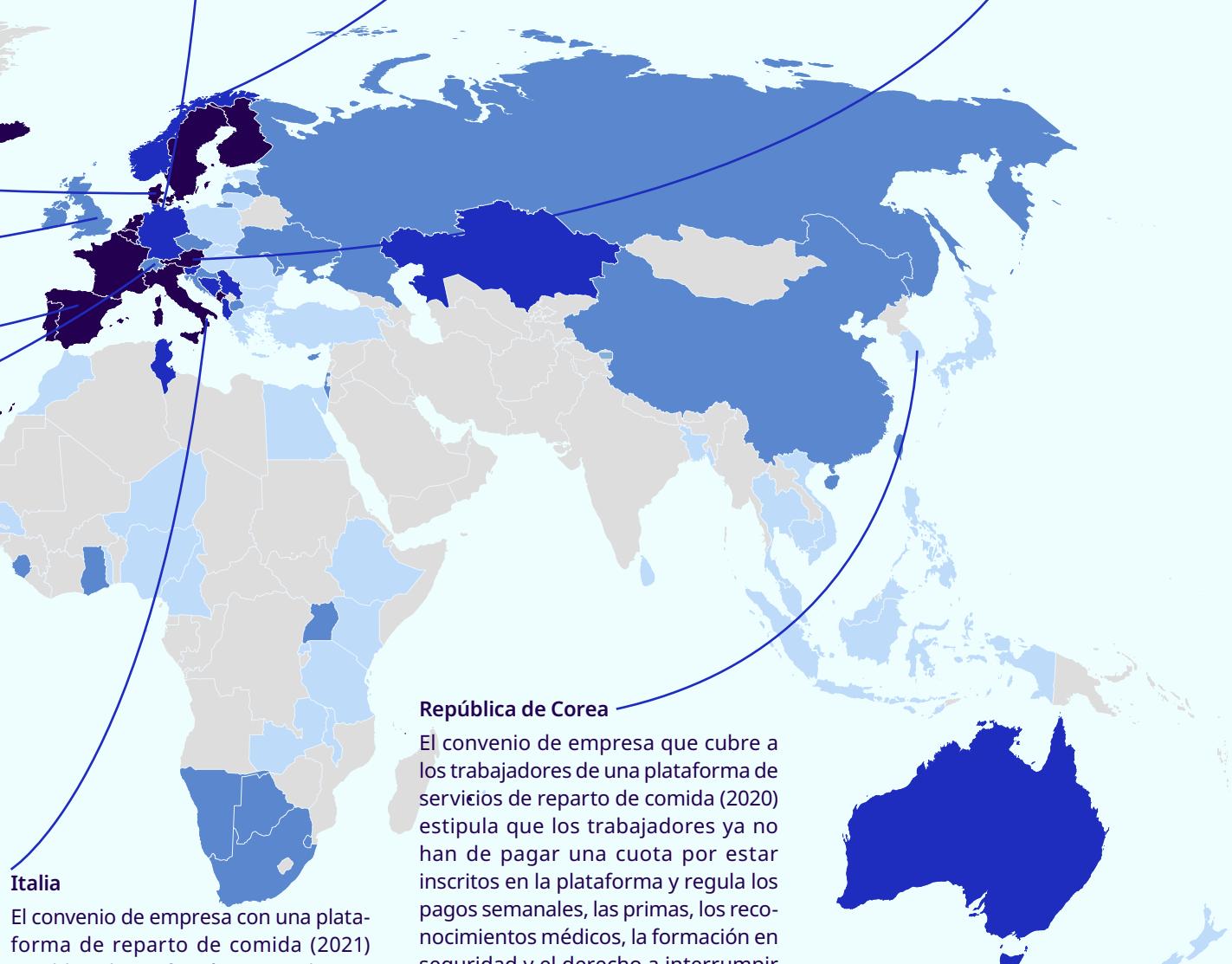
El convenio de empresa con una plataforma de reparto de comida (abril de 2018) establece un comité de empresa europeo con una disposición que autoriza la inclusión de representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión (CC-Alemania-núm. 200).

Noruega

El convenio de empresa suscrito con una plataforma de reparto de comida (septiembre de 2019) establece los honorarios mínimos, una prima de invierno, el reembolso de gastos por la compra de equipo y el derecho a percibir una pensión (CC-Noruega-núm. 208).

Austria

El convenio sectorial que cubre a los repartidores en bicicleta (2020) establece la remuneración mensual, una prima por horas extraordinarias, la estructura de las primas, los límites de las horas de trabajo diarias y una asignación por los períodos de descanso y vacaciones. También cubre el equipo de protección personal, una asignación por kilometraje y un complemento por el uso de un teléfono móvil. Las disposiciones relativas a la protección social y a las licencias de paternidad y maternidad se atienden a las prescripciones legislativas (CC-Austria-núm. 55)



Recuadro 3.4 (continuación)

En los últimos años se ha observado una rápida proliferación de nuevas modalidades de trabajo en las plataformas digitales (OIT 2021c). En un contexto en el que las cuestiones relativas a la situación contractual y a los derechos colectivos de estos trabajadores siguen en tela de juicio en varios países (OIE 2021a; Planet Labor 2021), algunas empresas de plataformas, organizaciones de empleadores y sindicatos experimentan con la negociación colectiva como medio de corregulación. En Austria, por ejemplo, las organizaciones de empleadores firmaron un convenio (2020) con el sindicato que cubre a los trabajadores de reparto en bicicleta (mensajeros y repartidores de comidas). El acuerdo se aplica a todos los trabajadores de las plataformas de reparto. En Dinamarca, un convenio de empresa para los trabajadores de una plataforma de servicios de limpieza (2018) prevé la conversión de los contratos de los trabajadores por cuenta propia que hayan prestado servicio durante 100 horas en contratos de trabajo indefinidos. El convenio de empresa para los trabajadores de una plataforma de servicios de traducción en Dinamarca (2018) también se aplica a los trabajadores por cuenta propia. El convenio sectorial suscrito en Dinamarca en el sector del reparto de comidas (2021) y el convenio de empresa firmado en Noruega con una plataforma de ese sector (2019) cubren, asimismo, a los empleados con contratos

a tiempo parcial. En Italia, un sindicato y una plataforma de reparto de comidas acordaron aplicar el convenio sectorial de logística, transporte y envío (2021) a los repartidores. El convenio especifica que los trabajadores deben realizar su trabajo con «contratos indefinidos de empleo subordinado» y establece una proporción de 35:65 para los contratos de duración determinada e indefinida. En el Reino Unido se suscribió un convenio marco de reconocimiento (2021) a nivel de empresa con respecto a los «trabajadores» entre un sindicato y una plataforma de servicios de alquiler de vehículos con conductor. En la República de Corea, los sindicatos firmaron un convenio colectivo de ámbito empresarial con una plataforma de reparto de comidas, partiendo de la base de que se trataba de «trabajadores» según la definición de este término recogida en la Ley de Reforma de los Sindicatos y de las Relaciones Laborales. En España se amplió el convenio sectorial de hostelería mediante una resolución de la Dirección General de Trabajo (2019) para dar cobertura a los repartidores de comidas. Posteriormente se complementó con un instrumento legislativo que había sido objeto de consulta con los interlocutores sociales en el más alto nivel¹.

1 Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

3.5.1 (continuación)

y la calidad y por vigilar los lugares de trabajo (por motivos de seguridad) con el derecho a la intimidad de los trabajadores. Por ejemplo, en España, un convenio del sector bancario contiene disposiciones relativas al derecho de los trabajadores a recibir información sobre la vigilancia; la necesidad de obtener su consentimiento antes de la instalación de cámaras, dispositivos de grabación de audio y equipos de geolocalización con el Sistema de Posicionamiento Global; el acceso de los trabajadores a los registros (como capturas de pantalla, vídeos, grabaciones de audio y datos de geolocalización); y el compromiso de proteger la privacidad y los datos (de conformidad con las prescripciones legislativas).

Dado que la capacidad de impugnar la toma de decisiones algorítmicas depende del conocimiento de cómo funciona ese proceso, el convenio

establece también disposiciones para garantizar la transparencia en el diseño de los algoritmos y salvaguardar el derecho a la información⁸⁴.

3.5.2. Transiciones ambientales

En relación con la «ecologización» de las economías, se han suscrito convenios colectivos para apoyar a los trabajadores durante las transiciones del mercado laboral mediante formación, políticas activas del mercado de trabajo y procesos continuos de diálogo social⁸⁵. A pesar de la importancia de esta cuestión, poco menos de una cuarta parte (el 23 por

84 En el ámbito sectorial (CC-España-núm. 326).

85 En las [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#) se recomienda, entre otras cosas, que los interlocutores sociales deberían «propiciar la incorporación de disposiciones ambientales específicas a través de la negociación colectiva y de los convenios colectivos a todos los niveles, según convenga, como forma concreta de facilitar la cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de alentárlas a respetar las regulaciones ambientales, inclusive en el ámbito de la reducción de emisiones pero sin limitarse a este, cumplir los objetivos de la empresa en materia de sostenibilidad y desarrollar la formación de trabajadores y directivos» (OIT 2015e, párr. 24, d).

ciento) de los convenios analizados abordan las transiciones ambientales. Aunque las cláusulas relativas a las transiciones ambientales son más comunes en los convenios de los países de ingresos altos, sobre todo en Europa, también se encuentran en otras regiones⁸⁶.

- ▶ En España, un convenio interprofesional compromete expresamente a las partes a apoyar las asociaciones público-privadas que contribuyan a las transiciones ambientales y generen empleo de calidad⁸⁷.
- ▶ En Suecia, los innovadores «convenios de transición laboral» establecen medidas de apoyo a la búsqueda de empleo y a la colocación, junto con actividades formativas, a fin de facilitar la transición a una economía con bajas emisiones de carbono. Estos convenios socializan los riesgos que entraña el desempleo en los mercados de trabajo transicionales (Jansson y Ottosson 2021). Un convenio del sector privado en el más alto nivel (2019) prevé la subvención de estudios para los trabajadores mayores de 40 años que hayan sido despedidos para que puedan reorientarse profesionalmente⁸⁸.
- ▶ Un convenio de empresa en el sector de la energía en los Estados Unidos y un convenio sectorial en Dinamarca, que ofrecen cobertura a las enfermeras de los hospitales privados, obligan a las partes a mantener un diálogo social sobre cuestiones relacionadas con el medio ambiente y las transiciones conexas⁸⁹.

En varios convenios se aborda expresamente el impacto ambiental de las actividades económicas realizadas por las partes y se establece la obligación conjunta de evaluar el riesgo y de reducir o compensar la huella de carbono.

- ▶ Un convenio empresarial del sector agrícola en Filipinas prevé un apagón periódico a mediodía (basado en el concepto de la Hora del Planeta) para reducir las emisiones de la fabricación; la

gestión y eliminación adecuadas de los residuos; la plantación de árboles y la limpieza de las costas⁹⁰.

- ▶ En Italia, un convenio de empresa en el sector del petróleo obliga a desarrollar tecnologías de absorción de carbono y a adoptar nuevas formas de generación de energía. El convenio contiene compromisos específicos a este respecto: por ejemplo, lograr que el gas constituya el 85 por ciento de la cartera de productos para 2050, gran parte del cual se utilizará para la producción de hidrógeno «azul»; mejorar el proceso de refinado; conseguir un mayor aprovechamiento de los residuos sólidos municipales; abandonar el uso de aceite de palma para 2023; y pasar a la producción de biometano y de paneles fotovoltaicos reciclables⁹¹.
- ▶ Uno de los objetivos del convenio colectivo de la industria del petróleo en la Argentina es reforzar el cumplimiento de toda la legislación ambiental, reducir el consumo de recursos naturales y promover la recuperación y el reciclaje de productos del petróleo⁹².
- ▶ En la República de Corea, un convenio de empresa de la industria metalúrgica obliga a las partes a mantener la seguridad, especialmente en lo que se refiere al vertido de residuos y aguas residuales de conformidad con la normativa ambiental. Dispone que la empresa debe reducir sus emisiones, calificándolas como «causa del calentamiento global»⁹³. Un convenio sectorial del sector sanitario prevé la creación de comisiones paritarias de trabajadores y representantes de la dirección en las instituciones médicas para dar respuesta a la crisis. En virtud del convenio, las partes se comprometen a reducir los residuos causados por los artículos desechables (por ejemplo, proporcionando vasos ecológicos); a ampliar el uso de energías renovables en las instalaciones médicas; y a participar en actividades de formación y divulgación⁹⁴.

⁸⁶ Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Uruguay-núm. 454), en el ámbito territorial (CC-Colombia-núm. 393) y en el ámbito de la empresa (CC-Indonesia-núm. 206, CC-República de Corea-núm. 74).

⁸⁷ CC-España-núm. 422.

⁸⁸ Véase el sitio web del Consejo de Negociación y Cooperación (PTK) de Suecia, <https://www.ptk.se/forhandling-och-avtal/avtal/omstallningsavtal-trr/> (solo en sueco).

⁸⁹ CC-Dinamarca-núm. 407 y CC-Estados Unidos-núm. 113.

⁹⁰ Véase el anexo IV.

⁹¹ CC-Italia-núm. 446.

⁹² Véase el anexo IV.

⁹³ CC-República de Corea-núm. 74.

⁹⁴ CC-República de Corea-núm. 108.

3.6

Desarrollo de competencias profesionales

El ámbito de la formación se presta a una negociación más integradora. Mediante un marco consensuado para el desarrollo de las competencias profesionales, los empleadores pueden asegurarse de que los trabajadores adquieran competencias adecuadas a las necesidades de la empresa. También pueden utilizar este marco para abordar cuestiones relacionadas con la mejora tecnológica y la polivalencia. Por su parte, los trabajadores pueden labrarse caminos de progresión y disfrutar de una mayor estabilidad laboral (Heyes y Rainbird 2011). En tanto en cuanto la negociación colectiva puede garantizar que todos los trabajadores cubiertos por un convenio tengan acceso a la formación, también facilita la igualdad de oportunidades en el desarrollo de competencias. Además, los convenios colectivos pueden hacer extensivas estas oportunidades a categorías de trabajadores que, de otro modo, no tendrían acceso a la formación, como los trabajadores jóvenes y los trabajadores con contratos de duración determinada, a tiempo parcial y temporales (Heyes y Rainbird 2011).

Aproximadamente dos tercios (el 65 por ciento) de los convenios analizados se refieren al desarrollo de competencias. Estos convenios incluyen, entre otras cosas, disposiciones que:

- ▶ establecen comisiones paritarias en el ámbito del grupo empresarial y de la empresa para examinar cuestiones relacionadas con la formación y formular recomendaciones⁹⁵;
- ▶ establecen las responsabilidades de los empleadores y los trabajadores en relación con la adquisición de competencias, incluidos los aspectos relativos a la financiación, la convalidación y la certificación⁹⁶;
- ▶ estipulan un número de días al año que deben dedicarse a la formación⁹⁷;
- ▶ ofrecen ayuda financiera para cursar estudios avanzados⁹⁸ o proporcionan financiación para el desarrollo profesional⁹⁹, y
- ▶ apoyan la readaptación o el perfeccionamiento de las competencias profesionales cuando se introduce una nueva tecnología¹⁰⁰.

En numerosos convenios se incluyen también cláusulas sobre aprendizaje y prácticas profesionales que:

- ▶ facilitan la integración de los aprendices en la plantilla una vez que hayan completado su formación, ya sea fijando objetivos de contratación durante un periodo determinado o dando prioridad a los aprendices cuando surjan vacantes¹⁰¹;
- ▶ promueven la contratación de trabajadores jóvenes, ya sea ofreciendo incentivos económicos¹⁰² o garantizando el cumplimiento de las disposiciones legislativas vigentes en materia de contratación de jóvenes¹⁰³;
- ▶ prevén que el tiempo de aprendizaje y de formación profesional se tenga en cuenta en los cálculos de la antigüedad¹⁰⁴, y

95 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 21).

96 Por ejemplo, convenios colectivos en Colombia, Côte d'Ivoire, Sri Lanka y Viet Nam (anexo IV), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 280, CC-Estados Unidos-núm. 235) y en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 21).

97 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Eslovenia-núm. 475, CC-Suiza-núm. 438) y en el ámbito de la empresa (CC-Nueva Zelanda-núm. 470).

98 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Eslovenia-núm. 475, CC-Suiza-núm. 438) y en el ámbito de la empresa (CC-Brasil-núm. 278, CC-Nueva Zelanda-núm. 470).

99 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Suecia-núm. 300) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 336, CC-Chile-núm. 223, CC-Colombia-núm. 87), y convenios colectivos en Filipinas (anexo IV).

100 Anexo IV y en el ámbito interprofesional (CC-Senegal-núm. 196).

101 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 21, CC-Francia-núm. 54).

102 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Senegal-núm. 196) y en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 267).

103 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Colombia-núm. 393).

104 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 94, CC-Finlandia-núm. 109) y en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 21).

- ▶ garantizan que los aprendices reciban el mismo trato que los demás trabajadores¹⁰⁵.

En los convenios colectivos también se pueden establecer sistemas de certificación de competencias (véase el recuadro 3.5). Por ejemplo,

un convenio sectorial del sector financiero en Francia prevé que los trabajadores no calificados o sin titulación profesional tengan la oportunidad de participar en un programa de trabajo/estudio destinado a obtener un «Certificado de Calificación Profesional»¹⁰⁶.

► **Recuadro 3.5 Asociación para la inversión y la readaptación profesional en el sector del automóvil en Sudáfrica**

La industria automotriz de Sudáfrica está compuesta por 22 empresas dedicadas a la producción de automóviles y vehículos comerciales. Entre ellas se encuentran 7 grandes fabricantes de vehículos, denominados fabricantes de equipo original (OEM), y otras 15 empresas dedicadas a la importación y distribución de vehículos automóviles nuevos. El sector contribuye al 6,4 por ciento del producto interior bruto del país, representa el 27,6 por ciento de la producción manufacturera y el 15,5 por ciento de las exportaciones totales. Emplea a más de 112 500 personas en toda la cadena de valor.

Los siete OEM, que dan empleo directo a 30 250 trabajadores, son empresas multinacionales representadas por la Organización de Empleadores Fabricantes de Automóviles y, junto con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Metal de Sudáfrica, constituyen las partes negociadoras en el Foro Nacional de Negociación de la Industria del Automóvil (NBF). No se trata de un consejo de negociación como el previsto en la Ley de Relaciones Laborales (Ley núm. 66 de 1995), sino de un foro de negociación, lo que significa que los convenios colectivos solo son vinculantes para aquellos fabricantes de equipo original que son partes en el NBF. La relación entre las partes en el NBF es de gran confianza mutua, como lo demuestra el modo en que se han alcanzado los acuerdos salariales durante varios años seguidos, sin recurrir a acciones colectivas. Las partes se encargan de controlar el cumplimiento de las cláusulas de los convenios.

Las partes en el NBF participan en diversos foros de política junto con el Gobierno. En consecuencia, han podido consolidar una relación que apoya el desarrollo del sector a largo plazo. En conjunto, los siete fabricantes de equipo original se comprometieron a invertir 39 000 millones de rands sudafricanos en el sector durante un periodo de cinco años a partir de 2019. La digitalización y la fabricación de vehículos eléctricos exigen una readaptación profesional de los trabajadores actuales y futuros. La inversión de los OEM en el sector cuenta con el apoyo del Ministerio de Comercio, Industria y Competencia. El Plan Maestro de la Industria Automotriz de Sudáfrica (SAAM), elaborado conjuntamente por las partes interesadas en la cadena de valor, a saber, el Gobierno, la industria y los trabajadores organizados, se puso en marcha en 2018 y constituye el marco de política vigente para el sector. Uno de los seis pilares del SAAM se centra en la mejora tecnológica y el desarrollo de las competencias asociadas. Con el fin de avanzar en la ejecución del SAAM, las partes acordaron un marco de polivalencia destinado a desarrollar competencias profesionales genéricas, en contraposición a las habilidades restringidas basadas en tareas, para propiciar que las empresas y los trabajadores se adapten a la evolución de la demanda. Se establece un proceso de certificación para cada nivel de desarrollo de competencias, como el certificado de artesano polivalente de nivel 7.

Fuentes: OIT, véase el anexo IV; Monaco *et al.* (2001); y el sitio web de la Asociación Nacional de Fabricantes de Automóviles de Sudáfrica, <https://naamsa.net>.

105 En el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 21, CC-República de Corea-núm. 74).

106 CC-Francia-núm. 246.

3.7

Igualdad, diversidad e inclusión

Durante los últimos años, se ha ampliado el contenido de los convenios colectivos en muchos países, sectores y empresas para corregir la desigualdad y la exclusión en los mercados de trabajo. Las iniciativas más destacadas en este sentido se refieren a los compromisos de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; la conciliación entre las responsabilidades de cuidado y el trabajo; la lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo; la eliminación de las prácticas discriminatorias; la garantía de igualdad de oportunidades y de trato; y el fomento de la protección laboral inclusiva (de forma que se aplique, por ejemplo, a los trabajadores migrantes y a las personas indígenas). **Los convenios colectivos recogen el compromiso conjunto de los empleadores (y sus organizaciones) y los sindicatos de promover la igualdad de género, la diversidad y la inclusión.**

3.7.1 Igualdad de género

Los convenios colectivos examinados tratan de propiciar la igualdad de género de tres maneras distintas. La primera es a través de métodos de fijación de salarios colectivos que corrigen la brecha salarial entre hombres y mujeres. La segunda consiste en cláusulas que abordan la dificultad de conciliar la vida profesional y la vida familiar (para los hombres y las mujeres), incluidas las licencias parentales y otras licencias familiares. La tercera es por medio de cláusulas que se centran en la violencia de género y el acoso en el trabajo. Más de la mitad de los convenios analizados (el 59 por ciento) contienen disposiciones relativas a la igualdad de género.

Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

Se ha constatado que la negociación colectiva centralizada comprime las estructuras salariales y reduce las diferencias retributivas entre hombres y mujeres (Blau y Kahn 2003). Por ejemplo, en estudios recientes se ha observado que el paso de la negociación colectiva (en el sector público) a la fijación flexible de los salarios por medio de la negociación individual se asocia a un aumento de la brecha salarial por motivos de género (Biasi y Sarsons 2022). La negociación colectiva es también una forma eficaz de corregir algunas de las desigualdades «estructurales» inexplicadas¹⁰⁷, como la infravaloración sistemática del trabajo de las mujeres y la llamada «penalización de la maternidad» (OIT 2019e). A tal efecto, los convenios colectivos pueden obligar a las partes a respetar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, o pueden establecer marcos de revalorización del trabajo en sectores u ocupaciones donde predominan las mujeres (véase el recuadro 3.6).

Otras prácticas consisten en la concesión de aumentos salariales superiores al promedio para las ocupaciones mal remuneradas en las que predominan las mujeres (Müller 2019; Grimshaw 2009). Los convenios sectoriales de Finlandia, Noruega y Suecia incluyen «complementos de igualdad» para corregir la brecha salarial de género, mientras que en Austria la «opción distributiva» en los convenios persigue, entre otras cosas, ese objetivo (Glassner y Hofmann 2019; Pillingen y Wintour 2019). Un estudio longitudinal de los convenios colectivos y los planes unilaterales de diez empresas con sede en la Eurometrópoli de Estrasburgo (Francia) entre 2013 y 2018 pone de manifiesto la evolución de la negociación en el ámbito de la empresa, en respuesta a las reformas legislativas destinadas a avanzar hacia la igualdad profesional entre hombres y mujeres (Bucher *et al.* 2021). Las empresas que se limitaron a responder a las prescripciones legislativas elaboraron convenios relativamente estándar, que se reprodujeron en sucesivas negociaciones. En cambio, las empresas que ya habían tomado medidas para promover la igualdad profesional antes de las reformas incorporaron esas buenas prácticas en los convenios colectivos. Además, los convenios evolucionaron en los aspectos formales y mejoró su calidad como resultado de la experiencia adquirida en el proceso de negociación.

¹⁰⁷ La parte inexplicada de la brecha salarial de género es la que no puede atribuirse a características como la educación (OIT 2019e).



► Recuadro 3.6 Revalorización de la asistencia social en Nueva Zelanda

En el sector asistencial de Nueva Zelanda, los cuidados residenciales de larga duración están mayoritariamente a cargo de entidades privadas certificadas, mientras que es un conjunto de organizaciones públicas, privadas y sin ánimo de lucro el que se ocupa de los servicios de atención domiciliaria. La financiación pública es fundamental para ambos tipos de asistencia. La dependencia de la financiación pública en las entidades privadas que operan en el sector de los cuidados residenciales de larga duración ha limitado la capacidad de estos empleadores para negociar aumentos salariales.

El Acuerdo de Igualdad Salarial de 2017 vino precedido de una larga campaña en el sector para concienciar sobre la infravaloración por razón de género de las trabajadoras dedicadas al cuidado de personas de edad. Las sentencias dictadas en dos causas judiciales tuvieron gran repercusión: en la primera, de 2014, se autorizó que el tiempo de desplazamiento se tuviera en cuenta y se remunerara como trabajo, y en la segunda, de 2016, se garantizó un mínimo de horas diarias y semanales para las cuidadoras. El sindicato que actuaba en nombre de una trabajadora del sector presentó otra demanda ante el Tribunal de Trabajo, alegando que su salario era inferior al que le correspondería si el personal fuera mayoritariamente masculino. Como resultado de las negociaciones entre el Gobierno y el sindicato se alcanzó un acuerdo extrajudicial.

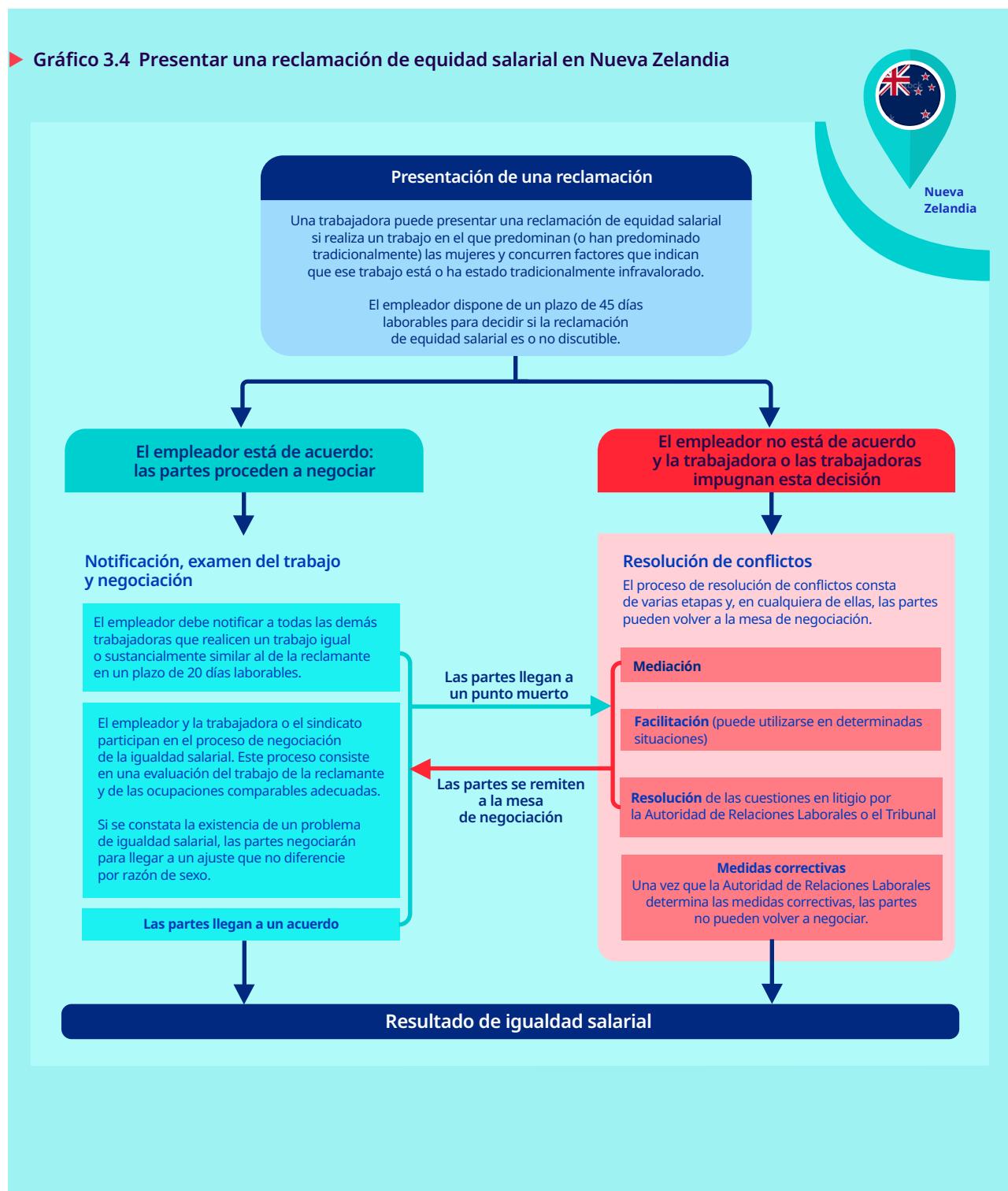
Tras la aprobación unánime del Acuerdo de Igualdad Salarial en junio de 2017, unas 55 000 trabajadoras de servicios asistenciales y sociales percibieron un aumento salarial de entre el 15 y el 50 por ciento, en función de su calificación y experiencia, y se concedió un aumento del 21 por ciento a las que percibían el salario mínimo. El Acuerdo abarca un periodo de cinco años e incluye financiación de la formación para perfeccionar las competencias profesionales de las trabajadoras y asegurar su progresión salarial. Las partes en el Acuerdo son las principales entidades financieras estatales de la asistencia social a nivel nacional y regional, junto con tres sindicatos del sector; el Consejo de Sindicatos se adhirió como parte interesada. Tres asociaciones de empleadores estaban representadas, pero no son partes signatarias. El Acuerdo cuenta con una financiación adicional de 2 000 millones de dólares neozelandeses para promover la igualdad salarial en el sector. Sin embargo, a pesar de acoger con satisfacción el aumento de la financiación, algunos empleadores siguen considerándolo insuficiente y han introducido cambios en la organización del trabajo con el fin de reducir los costos.

En virtud de la Ley de Igualdad de Remuneración (Enmienda), de 2020, que entró en vigor en noviembre de 2020, se establece una distinción entre las reclamaciones de igualdad salarial (relativas a las desigualdades salariales entre hombres y mujeres que realizan un trabajo igual o similar) y las reclamaciones de equidad salarial (relativas a las desigualdades salariales entre hombres y mujeres que realizan un trabajo diferente pero de igual valor), y se reglamenta el proceso para presentar una reclamación de equidad salarial. La Ley permite la presentación de reclamaciones a título individual o colectivo y fomenta la representación y la negociación colectiva como medio para resolver las reclamaciones de equidad salarial.

Entre 2017 y 2020 se formalizaron varios acuerdos de equidad salarial y, en el momento de redactar este informe, se estaban negociando cuatro acuerdos de este tipo para los profesionales de enfermería y partería, los auxiliares sanitarios, los trabajadores científicos y técnicos y el personal de apoyo administrativo. Se han negociado dos acuerdos de principios, relativos a los profesionales de enfermería y a los trabajadores administrativos, y se espera que estén concluidos en 2022. En 2021, el Gobierno anunció un periodo de contención salarial para los trabajadores del sector público con el fin de reequilibrar las finanzas públicas. Sin embargo, el salario de los trabajadores de servicios asistenciales está protegido gracias a las exenciones para las personas con salarios más bajos y a la dotación presupuestaria específica para los aumentos salariales con fines de equidad retributiva.

Recuadro 3.6 (continuación)

► Gráfico 3.4 Presentar una reclamación de equidad salarial en Nueva Zelanda



Género, protección de la maternidad, licencias parentales y familiares

Además de la remuneración, un número cada vez mayor de convenios colectivos se ocupa de las cuestiones relacionadas con el trabajo y la familia, como la licencia parental y la protección de la maternidad (Baird y Murray 2014; Julén Votinius

2020). Esos convenios pueden ser decisivos para evitar la penalización de la maternidad y el «riesgo de las actividades de cuidado» asociado a la posible pérdida de ingresos (Schiek 2020). En el capítulo 5 se pone de relieve la importancia que adquirió la negociación colectiva en la conciliación de las responsabilidades laborales y de cuidado durante la crisis de la COVID-19 y en la mitigación de sus posibles efectos sobre la desigualdad. Las

cláusulas pertinentes de los convenios examinados prevén las siguientes prestaciones:

- ▶ una licencia remunerada para las trabajadoras que se someten a tratamientos de reproducción asistida u a otros tratamientos de fertilidad¹⁰⁸;
- ▶ protección contra el despido en caso de embarazo¹⁰⁹;
- ▶ ajustes especiales para las trabajadoras embarazadas¹¹⁰;
- ▶ una licencia de maternidad remunerada¹¹¹;
- ▶ licencia adicional no remunerada desde el inicio del embarazo hasta la 24.^a semana después del parto¹¹²;
- ▶ un «complemento de natalidad» para las madres¹¹³;
- ▶ uso de la licencia de maternidad remunerada en caso de aborto espontáneo¹¹⁴;
- ▶ espacio privado y tiempo reservado para amamantar o extraerse la leche materna¹¹⁵ o un complemento salarial de lactancia¹¹⁶;
- ▶ licencia parental¹¹⁷ y licencia de paternidad remunerada¹¹⁸;
- ▶ derechos de consulta para los trabajadores durante el disfrute de la licencia parental, de

modo que tengan la oportunidad de discutir los cambios en el lugar de trabajo propuestos durante su ausencia¹¹⁹;

- ▶ apoyo institucional (por ejemplo, una guardería en las instalaciones de la empresa), o complementos salariales para emplear a cuidadores¹²⁰;
- ▶ tiempo de libre disposición en caso de enfermedad de un hijo o para participar en reuniones escolares¹²¹, y
- ▶ tiempo de libre disposición o flexibilidad horaria para atender las responsabilidades de cuidado de los familiares con necesidades de atención a largo plazo, incluidos los que se encuentran hospitalizados, sufren una discapacidad física o mental, o padecen una enfermedad terminal¹²².

Varios convenios incluyen también cláusulas que garantizan que las prestaciones parentales se apliquen a todas las familias, no solo a las parejas tradicionales de hombres y mujeres. Por ejemplo, en un convenio de empresa del sector minero en Colombia se reconoce expresamente el acceso a la licencia parental a los padres del mismo sexo¹²³. Un convenio provincial del sector público en el Canadá incluye a los cuidadores no biológicos de un recién nacido, como los padres adoptivos, en las disposiciones sobre el permiso parental¹²⁴.

108 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Australia-núm. 237) y en el ámbito de la empresa (CC-República de Corea-núm. 69).

109 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Senegal-núm. 196), en el ámbito sectorial (CC-Italia-núm. 173, CC-Togo-núm. 468) y en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 267, CC-Brasil-núm. 274).

110 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Chequia-núm. 388, CC-Eslovenia-núm. 475, CC-España-núm. 326, CC-España-núm. 434, CC-Togo-núm. 468), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 267, CC-España-núm. 433) y en el ámbito de la empresa (CC-Brasil-núm. 162, CC-Canadá-núm. 334, CC-China-núm. 427, CC-España-núm. 425).

111 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 404, CC-Finlandia-núm. 109, CC-India-núm. 498), en el ámbito territorial (CC-Canadá-núm. 81) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 60, CC-Bangladesh-núm. 499 [financiación no especificada], CC-Camboya-núm. 170 [financiación no especificada], CC-Canadá-núm. 329, CC-Chile-núm. 248, CC-China-núm. 427, CC-Tanzanía-núm. 497).

112 En el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 334).

113 En el ámbito de la empresa (CC-Méjico-núm. 103).

114 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-India-núm. 498, CC-Uganda-núm. 311) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 197, CC-Brasil-núm. 162, CC-Colombia-núm. 87, CC-Indonesia-núm. 417, CC-Uganda-núm. 183). En algunos de estos convenios también se especifica la posibilidad de utilizar dicho permiso en caso de aborto.

115 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-España-núm. 326), en el ámbito territorial (CC-Australia-núm. 237) y en el ámbito de la empresa (CC-Camboya-núm. 170, CC-Colombia-núm. 87, CC-Marruecos-núm. 354, CC-República de Corea-núm. 69, CC-Singapur-núm. 324, CC-Tanzanía-núm. 497).

116 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Colombia-núm. 269).

117 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Austria-núm. 389, CC-Dinamarca-núm. 404), en el ámbito territorial (CC-Estados Unidos-núm. 235) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 331, CC-Canadá-núm. 341, CC-Estados Unidos-núm. 273).

118 Por ejemplo, convenios colectivos en la Argentina (anexo IV), en el ámbito interprofesional (CC-Senegal-núm. 196), en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 404, CC-India-núm. 498, CC-Togo-núm. 468) y en el ámbito de la empresa (CC-Colombia-núm. 87, CC-Tanzanía-núm. 497, CC-Trinidad y Tabago-núm. 220, CC-Uganda-núm. 183 [financiación no especificada]).

119 En el ámbito territorial (CC-Australia-núm. 237). Véase también una disposición similar sobre los derechos de consulta durante el permiso parental en CC-Australia-núm. 238, en el ámbito de la empresa.

120 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Camboya-núm. 170, CC-Chile-núm. 221, CC-Chile-núm. 248, CC-Chile-núm. 450, CC-Estados Unidos-núm. 469, CC-Francia-núm. 24, CC-India-núm. 59).

121 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 404) y en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 267, CC-Canadá-núm. 81).

122 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-España-núm. 434, CC-Senegal-núm. 511).

123 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Colombia-núm. 87).

124 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Canadá-núm. 81).

Con el objetivo de promover lugares de trabajo inclusivos, los convenios colectivos también pueden contemplar medidas de apoyo durante la menstruación y una licencia para las personas transgénero en tratamiento. A este respecto, las cláusulas pertinentes de los convenios examinados establecen las siguientes medidas:

- ▶ apoyo a la higiene menstrual, mediante el suministro de compresas a las trabajadoras que las necesiten¹²⁵ y la posibilidad de que disfruten de una licencia menstrual de 1 a 2 días a discreción de la trabajadora¹²⁶, y
- ▶ licencia para las personas transgénero que se sometan a procedimientos médicos o a terapia hormonal¹²⁷.

Eliminación de la violencia y del acoso en el trabajo

Los convenios colectivos pueden tratar de mitigar los efectos desproporcionados de la violencia en el trabajo sobre las mujeres (Pillinger y Wintour 2019). Muchos incluyen amplios compromisos de hacer frente a la violencia de género y al acoso sexual en el lugar de trabajo. Los convenios colectivos examinados:

- ▶ aclaran la definición del concepto de acoso sexual: por ejemplo, «las insinuaciones sexuales no deseadas, las peticiones de favores sexuales y demás conductas verbales o físicas de carácter sexual»¹²⁸;
- ▶ incluyen protocolos para ofrecer pautas de conducta, prevenir el acoso sexual y sensibilizar mediante formación¹²⁹;
- ▶ obligan a los trabajadores y directivos a participar en la investigación de las denuncias de acoso laboral¹³⁰;
- ▶ prevén la creación de comités para asistir a las víctimas de la violencia de género, coordinando las medidas para facilitar su acceso a la

asistencia social, jurídica, médica, psicológica y económica¹³¹;

- ▶ prevén el uso de sistemas de videovigilancia por circuito cerrado de televisión para prevenir la violencia sexual en los locales de la empresa¹³², y
- ▶ declaran el apoyo a la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), para contribuir a luchar contra la violencia de género en el lugar de trabajo¹³³.

Unos pocos convenios de ámbito empresarial otorgan de 5 a 20 días de licencia remunerada a las víctimas de maltrato doméstico¹³⁴. Otras cláusulas prevén cambios en los horarios, la ubicación y los tiempos de trabajo para mejorar la seguridad de los trabajadores o reducir el tiempo de trabajo.

Un convenio sectorial que cubre a los trabajadores de servicios asistenciales privados en Italia prevé que las trabajadoras se acojan a una licencia especial de hasta tres meses en caso de sufrir violencia de género en el lugar de trabajo; el periodo de licencia está cubierto por la seguridad social¹³⁵.

3.7.2. Diversidad e inclusión

La negociación colectiva puede ser un instrumento importante para eliminar la discriminación y fomentar la diversidad en el lugar de trabajo. Casi dos tercios (el 62 por ciento) de los convenios examinados contienen cláusulas destinadas a fomentar la diversidad y la inclusión. Se trata de cláusulas que prohíben la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, origen étnico, discapacidad, estado serológico respecto del VIH, orientación sexual e identidad de género, entre otros. Los convenios colectivos pueden establecer pactos que garanticen expresamente la igualdad de oportunidades y de trato, por ejemplo, especificando un conjunto de medidas de apoyo a las mujeres y

125 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 286).

126 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Viet Nam-núm. 82) y en el ámbito de la empresa (CC-India-núm. 59, CC-Indonesia-núm. 417, CC-Japón-núm. 342, CC-República de Corea-núm. 74, CC-República de Corea-núm. 110).

127 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (Argentina, fuente: Gobierno de Argentina); en el ámbito territorial (CC-Australia-núm. 237).

128 En el ámbito de la empresa (CC-Estados Unidos-núm. 242).

129 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Portugal-núm. 281, CC-República de Corea-núm. 482) y en el ámbito territorial (CC-Viet Nam-núm. 71).

130 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-República de Corea-núm. 482) y en el ámbito territorial (CC-Viet Nam-núm. 71).

131 En el ámbito sectorial (CC-Argentina-núm. 148).

132 En el ámbito de la empresa (CC-República de Corea-núm. 69).

133 En el ámbito sectorial (CC-Sudáfrica-núm. 251).

134 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Australia-núm. 237, CC-España-núm. 433) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 341, CC-Nueva Zelanda-núm. 470, CC-Nueva Zelanda-núm. 471).

135 CC-Italia-núm. 173.

a los trabajadores de colectivos minoritarios en los procesos de selección, y ascenso¹³⁶. Algunos convenios incluyen también disposiciones relativas a los ajustes razonables para las personas con discapacidad, incluso en la contratación, adaptaciones en la ordenación del tiempo de trabajo y en el entorno laboral, y la asignación de tareas que puedan ser más adecuadas para esos trabajadores¹³⁷.

Con la finalidad de fomentar la inclusión, los convenios colectivos también pueden contener cláusulas que permitan otorgar una licencia especial para que los trabajadores asistan a diversos actos religiosos y espirituales (Hunter y Gray 2013). Algunos de los convenios examinados en Australia, el Canadá y Nueva Zelanda extienden específicamente a los indígenas ese derecho de licencia para asistir a actos o ceremonias rituales¹³⁸.

Otra dimensión de la diversidad y la inclusión es la edad: tanto los trabajadores jóvenes como los de edad pueden sufrir formas directas e indirectas de discriminación. Además de las cláusulas sobre el aprendizaje que ya se han analizado, los convenios colectivos examinados incluyen disposiciones que:

- ▶ facilitan la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo mediante mecanismos como las

jornadas de puertas abiertas, los programas de aprendizaje, los talleres para jóvenes graduados y la extensión de las oportunidades de contratación a las personas que participan en programas de estudio y trabajo¹³⁹;

- ▶ garantizan a los jóvenes un tiempo de trabajo previsible que les permita completar sus estudios, que los proteja contra los despidos arbitrarios y contra la sustitución por otros estudiantes, y que les proporcione un primer salario decente¹⁴⁰;
- ▶ abogan por la ampliación de la formación profesional dirigida a los jóvenes¹⁴¹, y
- ▶ se centran en la estabilidad en el empleo de los trabajadores que envejecen, teniendo en cuenta las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores de edad si son despedidos¹⁴².

Los convenios colectivos también pueden ofrecer una protección inclusiva a los trabajadores migrantes (véase el recuadro 3.7). Las cláusulas centradas específicamente en este colectivo prevén la traducción de políticas y documentos importantes a la lengua del trabajador y establecen requisitos relacionados con los visados y la situación migratoria¹⁴³.

► **Recuadro 3.7 Negociación colectiva y trabajadores migrantes en el sector de la confección en Jordania**

La industria jordana de la confección es una fuente fundamental de exportaciones, que representa el 22 por ciento del valor de las exportaciones totales del país. Emplea a 65 000 trabajadores, de los cuales aproximadamente el 75 por ciento son migrantes internacionales procedentes de Asia Meridional y Sudoriental, y alrededor del 75 por ciento son mujeres. Aunque sigue habiendo restricciones para que los trabajadores migrantes puedan ocupar cargos sindicales, el Sindicato General de Trabajadores del Sector Textil, de la Confección y del Vestido y la Asociación de Exportadores del Vestido, Accesorios y Textiles de Jordania han logrado negociar una serie de convenios colectivos sectoriales.

El primer convenio, que da cobertura a unos 55 000 trabajadores del sector de la confección, se negoció en 2013. En virtud de un addendum de 2014 a dicho convenio, las partes se comprometieron a eliminar gradualmente, a lo largo de un periodo de tres años, las prácticas

136 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-España-núm. 326, CC-Portugal-núm. 281, CC-República de Corea-núm. 480, CC-Uruguay-núm. 454), en el ámbito territorial (CC-Canadá-núm. 81) y en el ámbito de la empresa (CC-Bangladesh-núm. 499, CC-Canadá-núm. 341, CC-España-núm. 429, CC-España-núm. 510, CC-Países Bajos-núm. 194).

137 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 397, CC-Eslovenia-núm. 475, CC-Finlandia-núm. 109, CC-Jordania-núm. 431).

138 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Nueva Zelanda-núm. 171), en el ámbito territorial (CC-Australia-núm. 237, CC-Canadá-núm. 81) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 238).

139 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 397, CC-Francia-núm. 246) y en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 3, CC-Francia-núm. 21).

140 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Eslovenia-núm. 475), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 267) y en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 21).

141 En el ámbito sectorial (CC-República de Corea-núm. 484).

142 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 397, CC-Suiza-núm. 441).

143 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Camboya-núm. 170, CC-Estados Unidos-núm. 485).



La nube de palabras ilustra los resultados de las consultas de frecuencia de palabras realizadas con el software de análisis de datos cualitativos NVivo sobre 512 convenios colectivos.



Recuadro 3.7 (continuación)

discriminatorias en el cálculo de las horas extraordinarias y en las prestaciones para los trabajadores migrantes del sector. Los empleadores accedieron a tener en cuenta la retribución en especie al calcular las horas extraordinarias y a conceder otras prestaciones a los trabajadores migrantes. El segundo convenio colectivo, de 2015, incluía directrices relativas a la implantación de un contrato unificado para los trabajadores migrantes de la confección. Se trata de una iniciativa histórica destinada a erradicar las cláusulas abusivas e ilegales en el empleo de los trabajadores inmigrantes. En marzo de 2017 se negoció un tercer convenio que preveía aumentos salariales incrementales durante dos años, tanto para los trabajadores jordanos como para los migrantes. En este convenio se introdujo también un modelo de contrato unificado para trabajadores que tienen la condición de refugiado. En su momento se plantearon dudas sobre la transparencia y el desarrollo del proceso de negociación.

Por esa razón, durante las negociaciones del cuarto convenio colectivo se organizaron talleres de consulta con los trabajadores y estuvieron representados los trabajadores migrantes de siete nacionalidades. Como muestra de la creciente madurez de las relaciones laborales en el sector, el contenido del cuarto convenio, suscrito en 2019, es más amplio e incluye cláusulas que reiteran el cumplimiento de elementos adicionales de la legislación laboral y abordan nuevos ámbitos no cubiertos por la legislación. Entre otras cosas, el convenio prevé aumentos salariales anuales, promueve el bienestar mental de los trabajadores y trata de prevenir la violencia y el acoso en las fábricas. En particular, los empleadores están obligados a establecer planes de prevención de la violencia y el acoso. Esta última disposición supuso un gran avance para el sector y para Jordania, ya que exemplificó por primera vez cómo se puede poner en práctica el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Por lo que se refiere a la protección social, el convenio reitera la aplicación de las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y sus modificaciones, y de los reglamentos de ejecución.

El sindicato imparte periódicamente formación a los trabajadores sobre las principales disposiciones del convenio colectivo. Según los datos de la encuesta realizada en julio de 2020, la mitad de los trabajadores del sector conoce la existencia del convenio y su contenido, y otro 15 por ciento conoce su existencia, pero no su contenido. Los trabajadores migrantes tienen más probabilidades que sus colegas jordanos de conocer las disposiciones del convenio colectivo. La OIT y Better Work Jordania trabajan conjuntamente para promover su cumplimiento.

Fuente: OIT.

3.8

Relaciones laborales armoniosas

Una de las principales formas en que los convenios colectivos contribuyen a forjar unas relaciones laborales armoniosas es mediante la inclusión de cláusulas que orientan y regulan las relaciones colectivas de trabajo. Algunos empleadores consideran que los convenios colectivos son un medio eficaz para mantener

la estabilidad y la paz laboral. A tal efecto, algunos convenios colectivos contienen «cláusulas de paz», en virtud de las cuales las partes se comprometen a no presentar reclamaciones adicionales durante el periodo abarcado por el convenio, dotando así a las relaciones colectivas de trabajo de una considerable estabilidad y facilitando unas relaciones laborales armoniosas. En lo que atañe a los sindicatos, estas cláusulas pueden ayudar a garantizar el reconocimiento de su legitimidad como representantes de los trabajadores, además de fomentar unas «reglas del juego» transparentes y previsibles. **Una gran proporción (el 78 por ciento) de los convenios colectivos analizados establece un marco para las relaciones colectivas de trabajo.**

En algunos países, las partes firman acuerdos de reconocimiento, lo que permite reconocer a uno o varios sindicatos como representantes legítimos y debidamente constituidos de los trabajadores. Las cláusulas de los acuerdos de reconocimiento

pueden ser desde simples declaraciones de reconocimiento hasta cláusulas integrales que establecen los derechos de los sindicatos y de los empleadores, el reconocimiento de los representantes sindicales locales electos y el compromiso de mantener unas relaciones laborales armoniosas¹⁴⁴. Como reflejo del contexto de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, algunos convenios colectivos presentan cláusulas que reconocen a los sindicatos como representantes de los trabajadores¹⁴⁵, e incluso como único agente negociador¹⁴⁶.

En los convenios colectivos también se pueden incluir cláusulas para evitar la discriminación de los afiliados sindicales¹⁴⁷ y reiterar el derecho de los trabajadores a afiliarse libremente a un sindicato¹⁴⁸. Algunos convenios estipulan que los sindicalistas no pueden ser despedidos sin causa justificada¹⁴⁹ y contienen cláusulas relativas a la estabilidad laboral de los dirigentes sindicales¹⁵⁰.

Los convenios colectivos también pueden centrarse en la igualdad de oportunidades, por ejemplo, respecto del desarrollo profesional o del acceso a la formación¹⁵¹. En algunos casos se incluyen disposiciones que reiteran el derecho de los trabajadores temporales a afiliarse a un sindicato¹⁵².

Los convenios colectivos suelen establecer códigos de conducta y mecanismos de apoyo a la administración sindical. Esas cláusulas de facilitación suelen abarcar los siguientes aspectos:

- ▶ el derecho de los sindicatos a entrar en el lugar de trabajo, siempre que ello no interfiera con el trabajo habitual¹⁵³;
- ▶ derechos de información y difusión¹⁵⁴;
- ▶ la existencia de instalaciones para la celebración de reuniones¹⁵⁵;
- ▶ tiempo libre remunerado para que los representantes sindicales asistan a las actividades sindicales generales¹⁵⁶ y para que los trabajadores asistan a las actividades sindicales¹⁵⁷;

144 Por ejemplo, el derecho de los representantes sindicales a participar en el comité de empresa o en el comité interempresarial (en el ámbito sectorial: CC-Eslovenia-núm. 475; y en el ámbito de la empresa: CC-España-núm. 425), el reconocimiento de los representantes sindicales locales electos por el empleador (en el ámbito de la empresa: CC-Colombia-núm. 87, CC-Estados Unidos-núm. 242, CC-México-núm. 231, CC-Nueva Zelanda-núm. 471, CC-Portugal-núm. 270).

145 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-República de Corea-núm. 483) y en el ámbito de la empresa (CC-Camboya-núm. 170, CC-Canadá-núm. 334, CC-Trinidad y Tabago-núm. 220).

146 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 334, CC-República de Corea-núm. 74).

147 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Albania-núm. 105, CC-Senegal-núm. 196), en el ámbito sectorial (CC-Albania-núm. 104, CC-Eslovaquia-núm. 380, CC-España-núm. 326, CC-Togo-núm. 468) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 336, CC-Colombia-núm. 87, CC-Estados Unidos-núm. 113, CC-Estados Unidos-núm. 268, CC-República de Corea-núm. 110).

148 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Senegal-núm. 196), en el ámbito sectorial (CC-República de Corea-núm. 483, CC-Suiza-núm. 439) y en el ámbito de la empresa (CC-Colombia-núm. 87, CC-República de Corea-núm. 479).

149 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Senegal-núm. 196), en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 397, CC-Lituania-núm. 41, CC-Suiza-núm. 438, CC-Suiza-núm. 440, CC-Suiza-núm. 483, CC-Togo-núm. 468), en el ámbito territorial (CC-Estados Unidos-núm. 235) y en el ámbito de la empresa (CC-Colombia-núm. 87).

150 En el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 286).

151 En el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 245).

152 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Togo-núm. 468) y en el ámbito de la empresa (CC-República de Corea-núm. 74).

153 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Chequia-núm. 388, CC-Eslovaquia-núm. 380, CC-Eslovenia-núm. 475, CC-Eslovenia-núm. 476), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 280) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 60, CC-Estados Unidos-núm. 242, CC-Estados Unidos-núm. 268, CC-Estados Unidos-núm. 276, CC-Francia-núm. 24, CC-Nueva Zelanda-núm. 470, CC-Nueva Zelanda-núm. 471, CC-Sri Lanka-núm. 473).

154 Por ejemplo, el derecho a utilizar el tablón de anuncios de la empresa y a tener el tablón de anuncios en un lugar adecuado (en el ámbito interprofesional: CC-Estados Unidos-núm. 459, CC-Senegal-núm. 196; en el ámbito sectorial: CC-Chequia-núm. 388, CC-Lituania-núm. 41, CC-Togo-núm. 468; en el ámbito territorial: CC-Brasil-núm. 267; y en el ámbito de la empresa: CC-Australia-núm. 60, CC-España-núm. 428, CC-Estados Unidos-núm. 113, CC-Estados Unidos-núm. 242, CC-Estados Unidos-núm. 268, CC-Portugal-núm. 270, CC-República de Corea-núm. 69, CC-República de Corea-núm. 74); acceso a equipos de reprografía, fax y/o correo electrónico (en el ámbito interprofesional: CC-Senegal-núm. 196; en el ámbito de la empresa: CC-Australia-núm. 60, CC-Canadá-núm. 344, CC-Francia-núm. 245); y el derecho a recibir información (en el ámbito sectorial: CC-Eslovenia-núm. 475, CC-Eslovenia-núm. 476, CC-República de Corea-núm. 482, CC-Suiza-núm. 438).

155 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Chequia-núm. 388, CC-Finlandia-núm. 179, CC-Finlandia-núm. 180, CC-Portugal-núm. 281) (reuniones solo fuera de las horas de trabajo), en el ámbito territorial (CC-República de Corea-núm. 74) (se requiere una notificación si la reunión se celebra durante las horas de trabajo) y en el ámbito de la empresa (CC-Portugal-núm. 270) (durante las horas de trabajo).

156 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Senegal-núm. 196), en el ámbito sectorial (CC-Eslovenia-núm. 475, CC-Eslovenia-núm. 476, CC-Sri Lanka-núm. 472, CC-Sudáfrica-núm. 251, CC-Togo-núm. 468, CC-Uruguay-núm. 454) y en el ámbito de la empresa (CC-España-núm. 428, CC-Nueva Zelanda-núm. 470, CC-Trinidad y Tabago-núm. 220).

157 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Chequia-núm. 388) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 60, CC-Colombia-núm. 87, CC-Nueva Zelanda-núm. 470, CC-Nueva Zelanda-núm. 471).

- ▶ licencia remunerada para que los trabajadores asistan a actividades educativas relacionadas con el sindicato¹⁵⁸;
- ▶ compromiso de los empleadores de facilitar información al sindicato sobre los nuevos trabajadores contratados y sobre la manera de contactar con ellos¹⁵⁹, y
- ▶ acuerdos de deducción de las cuotas sindicales¹⁶⁰.

En conclusión, el contenido de los convenios colectivos, por lo que respecta a los asuntos tratados y a la forma de abordarlos, puede contribuir de manera significativa a la gobernanza inclusiva y eficaz del trabajo. En primer lugar, los convenios colectivos pueden facilitar la adaptación de las soluciones regulatorias a las necesidades concretas de los sectores, las empresas y los trabajadores. Los interlocutores

sociales también pueden desarrollar, en algunos contextos, enfoques regulatorios innovadores para afrontar los nuevos problemas. En segundo lugar, las disposiciones de los convenios colectivos pueden complementar los sistemas de protección social. La tercera contribución importante de los convenios colectivos es la posibilidad de reforzar las prescripciones legislativas en ámbitos de enorme importancia, como la SST. En cuarto lugar, los convenios colectivos pueden contribuir a reducir la desigualdad salarial, fomentar la igualdad de género y promover la inclusión de las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y otras categorías de trabajadores vulnerables. Por último, los convenios colectivos pueden reforzar el cumplimiento de la legislación, de modo que los organismos de la administración del trabajo estén en condiciones de dedicar sus recursos, a menudo escasos, a otros fines o sectores importantes.

¹⁵⁸ Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 397, CC-Eslovenia-núm. 475, CC-Eslovenia-núm. 476, CC-Finlandia-núm. 109, CC-República de Corea-núm. 482, CC-Togo-núm. 468), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 280, CC-Brasil-núm. 286) y en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 60, CC-Colombia-núm. 87, CC-Nueva Zelanda-núm. 470, CC-República de Corea-núm. 69).

¹⁵⁹ Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 280) y en el ámbito de la empresa (CC-Nueva Zelanda-núm. 470, CC-Trinidad y Tabago-núm. 220).

¹⁶⁰ Las disposiciones relativas al pago de cuotas sindicales permiten al empleador deducir esas cuotas del salario del trabajador y remitirlas al sindicato, siempre que el trabajador acepte tal deducción. Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Sri Lanka-núm. 472), en el ámbito territorial (CC-Estados Unidos-núm. 235) y en el ámbito de la empresa (CC-Nueva Zelanda-núm. 470, CC-Nueva Zelanda-núm. 471, CC-Sri Lanka-núm. 474).

Organizaciones de empleadores y sindicatos: perspectivas de reestructuración y renovación

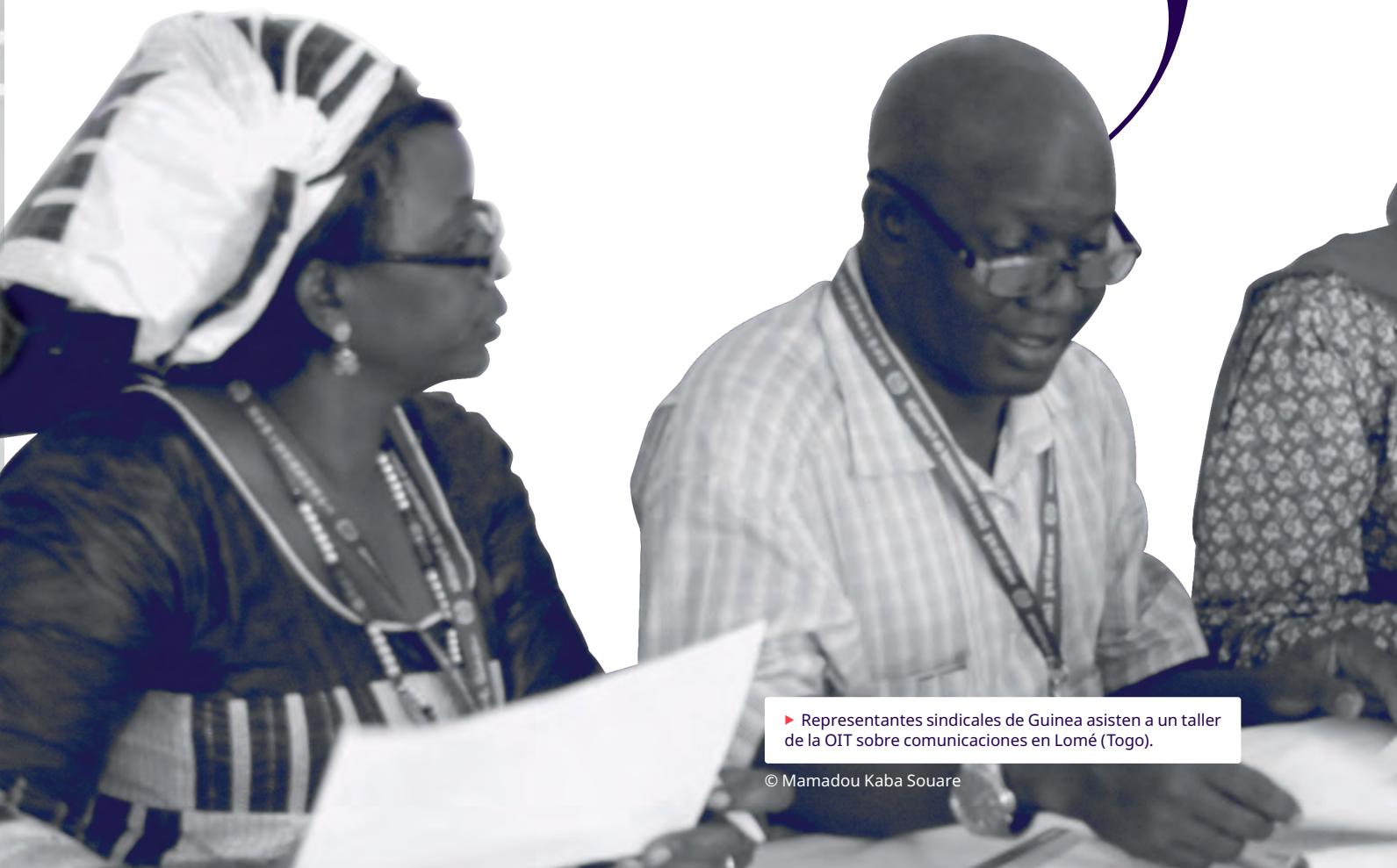


► Primera reunión del Foro del Fondo Verde del Clima para el sector privado de Tonga.

© Tonga Chamber of Commerce and Industry (TCCI)



Las organizaciones empresariales y de empleadores (OE) y los sindicatos, en su calidad de principales agentes en los mercados de trabajo, representan los intereses de sus afiliados (empresas o trabajadores) en relación con un conjunto de políticas sociales y económicas que definen, entre otras cosas, el alcance y la gobernanza de la negociación colectiva. Las funciones que desempeñan las OE y los sindicatos en la negociación colectiva abarcan la configuración del entorno regulatorio y de las políticas, la coordinación de los procesos de negociación, la prestación de los servicios necesarios a sus afiliados y, según el contexto nacional, la propia negociación de convenios colectivos. También son figuras esenciales en el marco de la normativa internacional que da cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Su representatividad es un factor fundamental, no solo para hacer más efectiva la representación de los intereses organizados en el diálogo social, incluida la negociación colectiva, sino también para otorgar legitimidad a los resultados de ese diálogo. La capacidad organizativa de las OE y de los sindicatos, tal como se refleja en la afiliación, la estructura y los servicios, ha ido evolucionando a raíz de las transformaciones del mundo del trabajo. En este capítulo se examinan las funciones representativas de los dos grandes grupos de organizaciones de los interlocutores sociales, sus respuestas a las transformaciones en curso en el mundo del trabajo y sus perspectivas de reestructuración y renovación. Esta parte del informe se basa en una encuesta realizada a OE y sindicatos en 2021 (véase el anexo III y OIT 2021d), en los datos disponibles sobre la densidad de las organizaciones de empleadores y la densidad sindical, y en una revisión de la bibliografía secundaria.



► Representantes sindicales de Guinea asisten a un taller de la OIT sobre comunicaciones en Lomé (Togo).

4.1

Evolución de las organizaciones empresariales y de empleadores

4.1.1 ¿Qué son las OE y a quién representan?

Las OE son asociaciones de interés colectivo, de afiliación voluntaria, que representan los intereses de las empresas ante el Estado, ante los sindicatos y ante la sociedad en general. Las organizaciones que se ocupan exclusivamente de cuestiones relacionadas con el mercado de productos (como la política comercial, la reglamentación empresarial y la infraestructura) suelen denominarse «asociaciones comerciales», mientras que las que se centran en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales se denominan «asociaciones de empleadores». Sin embargo, en la actualidad muchas OE son organizaciones mixtas con un mandato amplio que abarca las cuestiones relativas a los mercados de trabajo y de productos. Su cometido es crear las condiciones que favorezcan el éxito empresarial influyendo en el entorno normativo y reglamentario mediante promoción y diálogo social. Muchas OE también prestan servicios destinados a mejorar los resultados de las empresas. Estos servicios pueden consistir en el suministro de información legislativa, el asesoramiento sobre la conformidad con la normativa y la gestión de los recursos humanos, la formación, la representación judicial y las oportunidades de establecer redes de contactos. Según se documenta en la bibliografía, las OE pueden contribuir a mejorar los resultados económicos de las empresas afiliadas. Por ejemplo, en un estudio centrado en el caso de Portugal se concluye que las empresas

afiliadas presentan mejores resultados que las no afiliadas en lo que atañe a la facturación, el empleo y los salarios (Martins 2020).

Las OE pueden operar en distintos ámbitos geográficos: local, regional/provincial, nacional o internacional. Pueden centrarse en un sector específico o representar a empresas de diferentes sectores. Unas pocas OE están estructuradas como asociaciones cuyos miembros solo son empresas. Otras OE constituyen federaciones o confederaciones, es decir, sus miembros directos son asociaciones empresariales de ámbito provincial o sectorial o una mezcla de asociaciones empresariales y empresas.

Las OE de ámbito nacional suelen ser organizaciones que engloban los intereses de empresas de cualquier tamaño, de diferentes sectores y regiones/provincias, con diversos niveles de productividad y de exposición a la competencia internacional. En algunos casos, la heterogeneidad de la afiliación puede llegar a dificultar la representación de los intereses colectivos. Además, los entornos socioeconómicos en los que operan las OE difieren entre países y a lo largo del tiempo, lo que significa que los servicios e incentivos deben revisarse periódicamente para retener a los afiliados y atraer a nuevos miembros. A pesar de estas dificultades, se constata que las OE son capaces de adaptarse y de ajustar sus actividades en función de las necesidades cambiantes de las empresas (Brandl y Lehr 2019). Las OE evolucionan continuamente en el desempeño de sus tres funciones principales: como interlocutores sociales, como estructuras con capacidad de influencia en las políticas y como proveedores de servicios (Demougin *et al.* 2019). Aunque no abundan los datos, las cifras disponibles sobre la densidad de afiliación de las organizaciones de empleadores en los países miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), especialmente en Europa Occidental (véase el cuadro 4.1), muestran una relativa estabilidad en los últimos años (OCDE 2018; Brandl y Lehr 2019). En el caso de Asia, la afiliación a las OE ha llegado a aumentar en cierta medida (Benson, Zhu y Gospel 2017).

En la bibliografía publicada sobre esta materia se subrayan las dificultades a las que se han enfrentado algunas OE en lo que respecta a su composición, ya sea por el descenso de las tasas de afiliación o por la disimilitud entre la estructura de sus afiliados y la estructura del conjunto de las empresas de la economía¹. Esta constatación pone de manifiesto la necesidad de que las

¹ Véase, por ejemplo, el concepto de «índice de disimilitud» descrito en Martínez Matute y Martins (2020); y Martins (2020), con respecto a las cifras de afiliación a las OE en Portugal.

OE adopten un enfoque profesional para atraer nuevos afiliados, tratando de dar cabida a todo el espectro de empresas, incluidas las categorías

► **Cuadro 4.1 Densidad de las organizaciones de empleadores en una selección de países (en porcentajes)**

País	2000 o el año más próximo	Año más reciente
Austria	100,0	100,0
Suecia	83,0	88,0
Países Bajos	85,0	85,0
Bélgica	82,0	82,0
Luxemburgo	80,0	80,0
Francia	74,0	75,0
España	72,0	75,0
Noruega	58,0	73,4
Finlandia	66,0	69,8
Chequia	35,0	65,1
Portugal	58,0	65,0
Italia	69,6	64,8
Dinamarca	60,0	62,0
Irlanda	n.d.	60,0
Alemania	68,8	60,0
Grecia	n.d.	58,4
Eslovenia	100,0	56,0
Eslovaquia	n.d.	37,5
Reino Unido	n.d.	33,0
Estonia	35,0	25,0
Polonia	n.d.	20,0
República de Corea	n.d.	15,1
Letonia	30,0	n.d.
Israel	45,0	n.d.
Hungría	60,0	n.d.

n.d.: no hay datos disponibles.

Nota: La densidad de una organización de empleadores representa el número de empleados de las empresas del sector privado afiliadas a esa organización como proporción de la totalidad de los asalariados del sector privado.

Fuente: OCDE (2019b).

tradicionalmente poco representadas, como las microempresas y las pequeñas empresas (véase el recuadro 4.1).

► **Recuadro 4.1 Las OE y las microempresas y pequeñas y medianas empresas**

Las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) representan el 90 por ciento del tejido empresarial y más de la mitad del empleo en todo el mundo. Por lo tanto, el número de mipymes afiliadas es un componente importante de la representatividad de las OE. Sin embargo, no suele ser fácil que las OE intersectoriales del más alto nivel elaboren una propuesta de valor para las mipymes y, en particular, para las microempresas.

En algunos países existen OE especializadas que representan únicamente a las mipymes, incluyendo en algunos casos a los trabajadores independientes sin empleados. Algunos ejemplos son la Confederación Italiana de Artesanos y Pequeñas y Medianas Empresas y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. Por lo general, se trata de organizaciones orientadas a los servicios con un elevado número de oficinas locales, ya que la proximidad suele ser un aspecto muy valorado por las mipymes. Ofrecen asesoramiento, información y oportunidades de establecer redes de contactos.

Las OE intersectoriales nacionales pueden reforzar su cartera de afiliados incentivando la adhesión de esas asociaciones empresariales más pequeñas. Proporcionar a las mipymes una plataforma para que expresen sus preocupaciones en las OE nacionales a través de representantes en la junta directiva o en los comités es un posible sistema de captación.

Fuente: CIF-OIT (2021).

4.1.2 Respuestas de las OE a las tendencias socioeconómicas y a los retos a largo plazo

En un reciente informe conjunto de la OIT y de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) se observaron cinco tendencias mundiales que están transformando sustancialmente los modelos de negocio: la innovación tecnológica; la integración económica mundial; los cambios demográficos; el cambio climático y la sostenibilidad; y la escasez de trabajadores calificados (OIT y OIE 2019). Estas tendencias, que abren nuevas oportunidades y a la vez plantean dificultades y retos a las OE, les obligan continuamente a ajustar sus actividades, servicios y estrategias de afiliación. También afectan a sus programas de políticas. Algunas de estas tendencias, en especial la automatización y la digitalización, se han acelerado durante la pandemia de COVID-19 (OIT 2021e); su efecto más visible, en lo que respecta a las OE, se refleja en la comunicación con los afiliados y en sus canales de información. La digitalización puede facilitar los procedimientos y procesos internos de las OE, como la captación y la participación de los afiliados, la gestión de proyectos y la comunicación interna. Muchas OE han invertido en herramientas digitales como sistemas de gestión de las relaciones con los clientes o de gestión de los afiliados. Además, la digitalización puede apoyar algunas prioridades estratégicas de las OE, como la mejora y la ampliación de los servicios y el objetivo de alcanzar un mayor impacto en las actividades de promoción. La digitalización es también una importante cuestión de política en la que las OE centran cada vez más sus esfuerzos para representar los intereses de sus afiliados. Por ejemplo, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales abarca una amplia gama de industrias de tecnología digital, entre otras, y participa activamente en la representación de sus afiliados en los debates de política relativos a la transformación digital, sobre todo en el marco del diálogo social (véase el recuadro 4.2). En el ámbito internacional, la Confederación Mundial de Empleo (CME), que representa a los servicios privados de empleo, ha elaborado un conjunto de recomendaciones de política en aras del crecimiento sostenible del trabajo en plataformas digitales y de la prestación de servicios de calidad en las plataformas de selección de personal en línea, a fin de apoyar el desarrollo de modalidades de trabajo diversas (CME 2020).

Las OE participan cada vez más en actividades relacionadas con la educación y el desarrollo de competencias para dar respuesta a la escasez de trabajadores calificados. Según se subraya en un informe de las organizaciones internacionales de empleadores, la educación y el desarrollo de competencias son fundamentales para la empleabilidad y constituyen una de las prioridades fundamentales del sector privado (OIE y CME 2021b). Se recomienda a los responsables de la formulación de políticas y a los interlocutores sociales que adapten los planes de estudios a las necesidades del mercado de trabajo y que ofrezcan incentivos a las empresas y a los trabajadores para subsanar los déficits de competencias y promover, además,

► Recuadro 4.2 La Confederación Española de Organizaciones Empresariales amplía su cartera de miembros en las industrias de tecnologías digitales

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), fundada en 1977, agrupa de forma voluntaria a casi 2 millones de empresas y autónomos de todos los sectores de actividad, que están vinculados a la CEOE a través de más de 4 500 asociaciones.

Las cuestiones relacionadas con la digitalización son prioritarias para la CEOE. Entre sus miembros figuran las principales asociaciones empresariales que trabajan en el ámbito de las tecnologías digitales, a saber, la Asociación de Empresas de Blockchain, la Asociación de Proveedores de e-Learning, la Asociación Española para la Digitalización (DigitalES) y la Asociación Española de la Economía Digital. Además, varias empresas de plataformas digitales y las principales empresas tecnológicas integran la cartera de empresas asociadas a la CEOE.

La CEOE trabaja junto con sus miembros para fomentar la transformación digital de la economía y la sociedad, promover las competencias digitales y crear un entorno empresarial propicio. En septiembre de 2018, la Confederación publicó el «Plan Digital 2025», una estrategia integral de digitalización de la sociedad española basada en tres pilares: innovación, emprendimiento y educación. La CEOE también participó activamente, como miembro de Business Europe, en la negociación del Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización, firmado en junio de 2020.

Fuente: Sitio web de la CEOE, <https://www.ceoe.es/en>.

el aprendizaje permanente. En un estudio de la OIT sobre la naturaleza y el alcance de la participación de las OE en los sistemas de educación y formación técnica y profesional se constató la voluntad de dichas organizaciones de participar en el desarrollo de competencias (OIT 2020b). Sin embargo, no todas las OE pueden participar plenamente en ese proceso. Aquellas que desempeñan funciones activas en la gobernanza de las competencias son las que pueden ayudar al desarrollo de los sistemas de garantía de la calidad y de los marcos nacionales de calificaciones, crear de forma conjunta estrategias nacionales de competencias, contribuir a los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y asesorar sobre la asignación de los fondos de formación. El alcance de la influencia de las OE tiende a depender de si perciben que se las toma en serio como aliadas en la formulación y aplicación de las políticas.

En el mismo estudio también se observó que todas las OE, en mayor o menor medida, ven un desajuste entre las necesidades del mercado de trabajo y las competencias disponibles.

Otra tendencia importante que afecta a las empresas y a los mercados de trabajo tiene que ver con la sostenibilidad ambiental. Al representar a un amplio conjunto de empresas muy diversas, las OE del más alto nivel asumen una importante función de concienciación de la comunidad empresarial sobre la importancia y las consecuencias prácticas de la transición hacia una mayor sostenibilidad ambiental. Las OE pueden abogar por la elaboración de marcos de política e incentivos económicos coherentes para fomentar la adopción de las energías renovables y de sistemas de producción con bajo nivel de emisiones de carbono y tecnologías limpias por parte de las empresas. En particular, las mipymes necesitan apoyo para impulsar el crecimiento de la productividad, ajustar sus procesos de producción y mejorar de las prácticas de gestión (OIT 2021e). En un informe de la OIE (2020) se presentan ejemplos de diversas iniciativas emprendidas por las OE en el ámbito de la sostenibilidad. Por ejemplo, el Consejo de Negocios Internacionales de los Estados Unidos ha creado una plataforma de aprendizaje para difundir buenas prácticas e

información sobre las iniciativas de las empresas en ese ámbito, mientras que el Movimiento de las Empresas de Francia ha anunciado un pacto por las inversiones en sostenibilidad. La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ha creado un departamento dedicado a la sostenibilidad y participa en varias asociaciones y proyectos sobre la economía circular y el desarrollo sostenible. La Federación Empresarial del Japón (Keidanren) ha puesto en marcha el proyecto «Challenge Zero», que anima a las empresas afiliadas a asumir compromisos de descarbonización.

Un problema que dificulta desde hace tiempo el desarrollo económico y social es la magnitud de la informalidad en los mercados de trabajo de algunas partes del mundo. Más del 60 por ciento de los trabajadores mundiales siguen dependiendo de la economía informal. El empleo informal representa el 90 por ciento del empleo total en los países de ingresos bajos y el 67 por ciento en los países de ingresos medianos (OIT 2020c). La informalidad generalizada complica también la representatividad de las OE, ya que la mayoría de las unidades económicas informales no están afiliadas a dichas organizaciones. Las OE no suelen ser muy partidarias de la organización de las empresas informales (OIT 2020d), al considerarlas competidoras desleales de las empresas formales. No obstante, algunas OE han colaborado con empresas informales y con los Gobiernos en la búsqueda de vías para ayudar a las unidades económicas informales en la transición a la formalidad (véase el recuadro 4.3). El fomento de la transición de la informalidad a la formalidad ocupa un lugar destacado en el programa de políticas de las organizaciones internacionales de empleadores, máxime durante la etapa de recuperación tras la crisis de la COVID-19. En una reciente declaración, la OIE y la CME señalaron que la pandemia había puesto de manifiesto la vulnerabilidad de los empleadores y trabajadores del sector informal, por lo que reafirmaron la urgente necesidad de crear un entorno empresarial propicio para que las empresas se constituyan, contraten a trabajadores y crezcan en la economía formal (OIE-CME 2021b).

► **Recuadro 4.3 Colaboración entre la Asociación de Empleadores de Ghana y la OIT para fomentar la transición a la formalidad**

La Asociación de Empleadores de Ghana (GEA) desempeña un papel destacado en la organización de las empresas informales a través de una de sus filiales, el Consejo de Asociaciones de Empresas Indígenas (CIBA). El CIBA agrupa a 15 asociaciones de empresarios informales de diversas ramas de actividad, como peluqueros y esteticistas, barberos, sastres y modistas, técnicos de mantenimiento

Recuadro 4.3 (continuación)

de aparatos electrónicos, operarios de garajes, proveedores de servicios de comidas, técnicos de instalaciones de refrigeración y climatización, y joyeros.

Al principio de la pandemia de COVID-19, la GEA se percató de que los negocios informales, a pesar de ser los más vulnerables, no estaban recibiendo la atención y el apoyo adecuados. La asistencia a los operadores del sector informal era crucial para que el país pudiera controlar la propagación de la pandemia y mitigar sus efectos económicos y sociales. Al mismo tiempo, la GEA vio en la crisis una oportunidad para seguir colaborando con los dirigentes del CIBA y con los responsables de la formulación de políticas para facilitar la transición de los operadores informales a la formalidad. Como explicó un representante de la GEA:

En general, la informalidad se caracteriza por sus bajos niveles de productividad e ingresos. Los empleadores y las empresas que operan en la economía informal también están expuestos a graves problemas, como el acceso limitado a la financiación, el crédito, las tecnologías y las políticas gubernamentales. La colaboración con los operadores de la economía informal brinda a la GEA la oportunidad de identificar sus necesidades, de defender sus intereses y de apoyarlos en la transición a la formalidad en aras del crecimiento de la productividad y de la creación de empleo decente.

Con el apoyo de la OIT, la GEA realizó una encuesta de evaluación de las necesidades de los miembros del CIBA para identificar los principales ámbitos en los que se necesitaba apoyo para mitigar el impacto de la pandemia. También se formularon recomendaciones sobre la transición a la formalidad, atendiendo a aspectos tales como la forma de abordar la multiplicidad de tasas y gravámenes, la agilización de los trámites para la obtención de permisos empresariales y el desarrollo de capacidades en el ámbito de las prescripciones jurídicas. A propósito de este último aspecto, el representante de la GEA señaló lo siguiente:

Debido a su larga permanencia en la economía informal, la mayoría de los operadores desconocen por completo la legislación vigente y las políticas que deben orientar el desarrollo de sus negocios y relaciones laborales. Por lo tanto, uno de los principales retos es la necesidad de sensibilizarlos sobre una serie de cuestiones jurídicas y de políticas.

Fuentes: OIT (2020e); intercambio de correos electrónicos con la GEA.

La repercusión de la crisis de la COVID-19 en las OE

Según una encuesta conjunta de la OIT y la OIE realizada en los meses de mayo y junio de 2020, muchas OE del más alto nivel se vieron afectadas por la crisis de la COVID-19 en lo que respecta a la prestación de servicios, la afiliación y los ingresos (OIT y OIE 2020). En junio de 2020, un tercio de las OE encuestadas declaraban haber sufrido pérdidas de afiliados como consecuencia de la crisis. Las organizaciones de Asia y el Pacífico y de las Américas fueron las más afectadas, y casi la mitad de ellas afirmaron que había disminuido el número de afiliados. Sin embargo, las OE se adaptaron rápidamente a las condiciones de la crisis, ofreciendo incentivos destinados a retener a los afiliados, como la gratuidad de los servicios (fue así en el caso del 58 por ciento de las OE encuestadas) y el aplazamiento del pago de las cuotas (el 51 por ciento). Otros incentivos fueron la introducción de modalidades de pago fraccionado y la suspensión temporal o la reducción de las cuotas de afiliación.

La contracción económica y el descenso de la actividad empresarial durante la crisis también incidieron de manera directa en los ingresos de las OE. Más del 80 por ciento de las OE encuestadas sufrieron una disminución de sus ingresos en marzo y abril de 2020. No está claro si también se redujeron las cuotas de suscripción correspondientes al año 2021, mientras las empresas seguían centrando sus esfuerzos en la recuperación y priorizando los gastos esenciales.

Con la finalidad de responder a esas dificultades, las OE han reestructurado su prestación de servicios, han redoblado sus esfuerzos de promoción, han creado nuevas relaciones asociativas y han reforzado las existentes. Así, en junio de 2020, más del 80 por ciento de las OE encuestadas en todo el mundo habían ajustado su cartera de servicios. La mayoría habían empezado a prestar servicios virtuales de asesoramiento jurídico y de consultoría (el 83 por ciento), mientras que más de la mitad (el 54 por ciento) habían conseguido trasladar sus servicios de formación a plataformas en línea (véase también el recuadro 4.4).

► **Recuadro 4.4 Digitalización de los servicios: la Confederación de Empleadores de Filipinas activa una plataforma de aprendizaje en línea en respuesta a la crisis de la COVID-19**

En julio de 2020, la Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) puso en marcha su plataforma de aprendizaje eCampus, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y el Centro Internacional de Formación de la OIT. A través de la plataforma, la ECOP ha impartido diversas sesiones de formación a distancia sobre relaciones laborales, gestión de recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo, e iniciativa empresarial. La plataforma ha permitido a la ECOP seguir prestando servicios de formación de manera eficaz durante la pandemia y ampliar su oferta formativa.

Fuente: OIT (2020f).

► **Recuadro 4.5 Campaña de la Ibex para la recuperación nacional y una economía sostenible en Irlanda**

La Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda (Ibec), la OE del más alto nivel en el país, presentó en mayo de 2020 su campaña «Reboot and Reimagine» (empezar de cero y reinventarse), que establece una visión y una hoja de ruta para la recuperación económica nacional. Las principales recomendaciones se clasifican en seis áreas temáticas: gestión de la crisis; política fiscal y medidas de estímulo; reincorporación de las personas al trabajo; estímulo a las inversiones; reinención de una Irlanda mejor; y aprovechamiento de las oportunidades internacionales y respuesta al Brexit. Por medio de esta campaña, la Ibex pide al Gobierno que consulte a los interlocutores sociales y que cuente con su participación en la formulación de políticas de forma más estructurada en diversas cuestiones sociales a largo plazo, como el cambio climático, los modelos de protección social y la vivienda y otros aspectos de la calidad de vida. La Ibex ha subrayado que un modelo eficiente de diálogo social infundiría confianza en las respuestas de las políticas públicas.

Fuente: Sitio web de la Ibex sobre la campaña «Reboot and Reimagine», <https://www.ibec.ie/influencing-for-business/ibec-campaigns/reboot-and-reimagine>.

La contribución de las OE puede ser decisiva para proteger a los empleadores frente a las adversidades económicas. Las empresas pueden beneficiarse de las actividades de información y de coordinación, especialmente en períodos de incertidumbre y crisis (Brandl y Lehr 2019). Durante la crisis de la COVID-19, las OE han prestado apoyo práctico a sus afiliados, por ejemplo, facilitando información sobre seguridad y salud en el trabajo y asesoramiento para acceder a las medidas de ayuda gubernamentales (OIT 2021e). También han facilitado la asistencia mutua entre empresas. Además, la gran mayoría de las OE se han valido de los recursos disponibles para aumentar sustancialmente sus iniciativas de promoción y participación en el diseño de políticas durante la crisis. Han participado activamente en la elaboración de intervenciones de política inmediatas destinadas a garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y a salvaguardar la continuidad de las empresas, especialmente mediante medidas de apoyo adecuadas. Las OE también han participado en la elaboración de hojas de ruta y campañas a largo plazo para propiciar una sólida recuperación económica (véase el recuadro 4.5). En un gran número de países, las OE han constituido asociaciones—especialmente con organizaciones de trabajadores—o se han adherido a ellas. De este modo, han podido presentar demandas conjuntas ante los Gobiernos y sugerir ideas de apoyo a las empresas y a los trabajadores. El diálogo social tripartito y bipartito ha contribuido de manera notable a consensuar la respuesta a la crisis y a mitigar el impacto de la pandemia en la economía y en los mercados de trabajo.

4.1.3 Las OE como interlocutores sociales

Como ya se observó en el capítulo 2 (gráfico 2.8), al margen de algunos países europeos, y de otros países como la Argentina, el Brasil, el Senegal, Sudáfrica, Túnez y el Uruguay, la negociación en el ámbito de la empresa con un único empleador es determinante para perfilar las condiciones de trabajo y las relaciones entre empleadores y trabajadores, al menos en el sector privado. En otros países, la negociación en el ámbito de la empresa se enmarca en el contexto de una negociación sectorial y/o interprofesional con varios empleadores. La bibliografía a este respecto indica que la negociación con varios empleadores comporta algunas ventajas para las empresas, como el ahorro de costos de transacción, la uniformización de los salarios y de las condiciones de

trabajo, el establecimiento de planes de formación profesional para todo el sector, mecanismos eficaces de resolución de conflictos y un mayor margen para las estrategias de cooperación entre empresas. Por otro lado, la negociación con un solo empleador puede beneficiar a las empresas,

entre otras cosas, por la reducción de las líneas de comunicación, la resolución más rápida de los problemas y la mayor autonomía que les otorga para adaptar las condiciones de trabajo a los niveles de productividad locales y a la evolución del entorno (Zagelmeyer 2005).



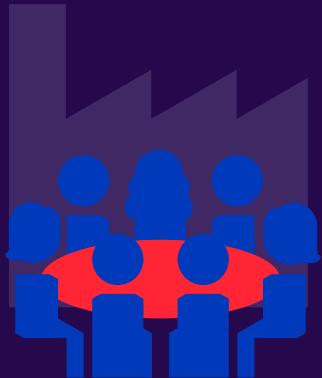
© FUE

► 42.^a Asamblea General Anual de la Federación de Empleadores de Uganda (FUE).

Las OE son fundamentales para propiciar unas relaciones laborales armoniosas y una negociación colectiva bien coordinada

Las OE evolucionan en el desempeño de sus respectivas funciones como interlocutores sociales, como estructuras con capacidad de influencia en las políticas y como proveedores de servicios

La OIT realizó una encuesta durante los meses de abril y mayo de 2021 entre las OE de más alto nivel para examinar cómo evolucionaban sus actuaciones con respecto a la negociación colectiva*



► Participación de las OE o de las asociaciones afiliadas en la negociación colectiva



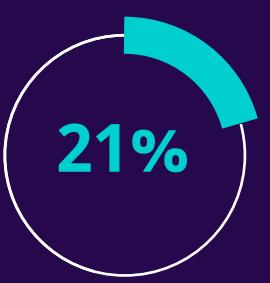
de los encuestados participan directamente en la negociación colectiva de **ámbito interprofesional**



de los encuestados afirmaron que sus afiliados habían participado directamente en las negociaciones de **ámbito sectorial**



de los encuestados indicaron que sus expertos habían apoyado la negociación colectiva en el **ámbito sectorial**



de los encuestados informaron de que sus expertos habían apoyado la negociación colectiva en el **ámbito de la empresa**

► Coordinación de la negociación



de los encuestados afirmaron que **facilitaban información pertinente**, por ejemplo, sobre la evolución salarial y la productividad a los afiliados que participaban en la negociación colectiva



de los encuestados participan en la coordinación de la negociación colectiva que entablan las **asociaciones sectoriales o regionales de empleadores**



de los encuestados participan en la coordinación de la negociación colectiva que entablan las **empresas**

* n = 70.

La OIT realizó una encuesta durante los meses de abril y mayo de 2021 entre las OE interprofesionales del más alto nivel² sobre las funciones que desempeñan ellas mismas y sus asociaciones afiliadas (como las organizaciones sectoriales y territoriales de ámbito subnacional) en la negociación colectiva, y sobre sus percepciones acerca de los problemas de la negociación colectiva. Se recibieron respuestas de 70 OE de 70 países pertenecientes a cinco regiones: África (el 18,6 por ciento), Américas (el 20 por ciento), Estados Árabes (el 1,4 por ciento), Asia y el Pacífico (el 31,4 por ciento) y Europa (el 28,6 por ciento).

Algo menos de la mitad (el 46 por ciento) de las OE encuestadas señalaron que habían participado directamente en alguna negociación colectiva de ámbito interprofesional (intersectorial) en los últimos cinco años³. Entre ellas se encontraban organizaciones de todas las regiones, excepto de los Estados Árabes. Los expertos de las OE del más alto nivel también habían participado en negociaciones de convenios colectivos sectoriales (el 21 por ciento de los encuestados) o de empresa (también el 21 por ciento). En las negociaciones se habían tratado temas relacionados con los salarios (en particular, los ajustes salariales durante los períodos de confinamiento relacionados con la COVID-19), las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, las reformas de la legislación laboral, la seguridad y la salud en el trabajo, el teletrabajo y la seguridad social. El 17 por ciento de las OE que habían participado en negociaciones colectivas respondieron que no se había llegado a firmar ningún convenio colectivo; el 37 por ciento indicaron que se habían firmado convenios colectivos en algunos casos; y el 39 por ciento declararon que se habían suscrito convenios en todos los casos.

Más de la mitad (el 54 por ciento) de las OE encuestadas indicaron que sus afiliados o asociaciones asociadas habían participado directamente en alguna negociación colectiva sectorial en los últimos cinco años. En algunos casos, solo se trataba de sectores específicos (por ejemplo, la construcción, el transporte, la minería, el turismo, la banca y las finanzas), mientras que en otros las negociaciones abarcaban la mayor parte de la economía.

Además de participar en la negociación con varios empleadores, las OE también prestan servicios y asistencia en relación con los procesos de negociación colectiva. A ese respecto, y dependiendo de la estructura nacional de las relaciones laborales, las OE pueden aportar información pertinente (como encuestas salariales), participar en debates sobre políticas y normativa para la negociación colectiva, prestar asesoramiento jurídico e impartir formación (por ejemplo, sobre técnicas de negociación). Con una frecuencia relativamente menor, los encuestados mencionaron otras funciones como la asistencia en la resolución de conflictos colectivos, la representación ante funcionarios de la administración del trabajo o la magistratura de trabajo, el fomento del diálogo social en todos los niveles y la coordinación de las negociaciones en las que participan asociaciones sectoriales o regionales (véase el gráfico 4.1 y los recuadros 4.6 y 4.7).

² La encuesta se dirigió a las OE más representativas de cada país. En la muestra figuraban los mandantes empleadores de la OIT. La encuesta no se dirigía a las asociaciones empresariales que representan a colectivos específicos, como las asociaciones sectoriales, regionales o provinciales.

³ A los encuestados se les facilitó la definición de negociación colectiva que figura en el Convenio núm. 154. Sin embargo, algunos encuestados pudieron haber entendido el término en un sentido diferente.

► **Recuadro 4.6 Las organizaciones de empleadores y de trabajadores del Camerún acuerdan promover el diálogo social bipartito**



► Firma de la Carta que constituye el Marco Permanente de Diálogo Social Bipartito en el Camerún.

En julio de 2021, dos organizaciones de empleadores del Camerún —la Agrupación Interpatronal del Camerún (GICAM) y Enterprises du Cameroun— firmaron una carta con las confederaciones sindicales más representativas¹ para crear un marco de diálogo social bipartito a varios niveles. Una de las organizaciones de empleadores, la GICAM, subrayó a este respecto lo siguiente:

El diálogo social es un imperativo para la democracia y la buena gobernanza y contribuye a la promoción de los derechos económicos y sociales y a la participación de los agentes económicos en la gestión de los procesos de desarrollo.

En virtud de la carta se establece un comité nacional formado por diez representantes de los empleadores y diez representantes de los sindicatos con un mandato de tres años en cada caso. Se prevé también la creación de comités sectoriales para determinadas ramas de la economía, y de comités del lugar de trabajo en el ámbito de la empresa. Se espera que el acuerdo contribuya a reforzar el diálogo social en todos los niveles de la economía con miras a promover un desarrollo económico sostenible y el trabajo decente. La seguridad y la salud en el trabajo, las medidas de apoyo a la creación de empleo, la lucha contra el acoso laboral y las medidas contra la discriminación son algunos de los temas que debatirán los interlocutores sociales.

¹ Union générale des Travailleurs du Cameroun, Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun, Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun, Union des Syndicats Libres du Cameroun y Entente Nationale des travailleurs du Cameroun.

Fuentes: Sitio web de la GICAM sobre la firma de la carta, <https://www.legicam.cm/index.php/p/une-charte-nationale-de-dialogue-lie-desormais-patrons-et-travailleurs> (solo en francés); intercambio de correos electrónicos con la GICAM.

► **Gráfico 4.1 Servicios prestados por las OE en relación con la negociación colectiva (porcentaje de encuestados)**



Fuente: Encuesta de la OIT realizada en abril y mayo de 2021. Véase el anexo III.

► **Recuadro 4.7 Confederación de Empresas de Noruega: gestión de un fondo de conflictos**

En Noruega las partes interesadas negocian los salarios y otras condiciones de trabajo. Si se trata del sector privado, los salarios pueden negociarse en el ámbito central, sectorial o de la empresa. Si las negociaciones fracasan, las partes tienen derecho a emprender acciones colectivas (huelga o cierres patronales), respetando las disposiciones legales pertinentes. A pesar de que, en general, Noruega goza de unas relaciones laborales pacíficas y la mayoría de las negociaciones se resuelven por consenso, a veces se declaran huelgas.

La Confederación de Empresas de Noruega (NHO), la mayor organización de empleadores del país, cuenta desde 1913 con su propio fondo de conflictos para reducir el impacto financiero de las huelgas o conflictos laborales en las empresas. La justificación estratégica del fondo es reforzar la capacidad y la voluntad de las empresas afiliadas de mostrar resistencia durante las negociaciones de los convenios colectivos y contribuir a la consecución de los objetivos de los empleadores cuando se elaboran los convenios colectivos.

Las empresas afiliadas que sufren directamente los efectos de una acción colectiva legítima tienen derecho a percibir una indemnización que se establece en función de sus costos salariales. Si la huelga es ilegal, la empresa percibe una indemnización completa en concepto de lucro cesante.

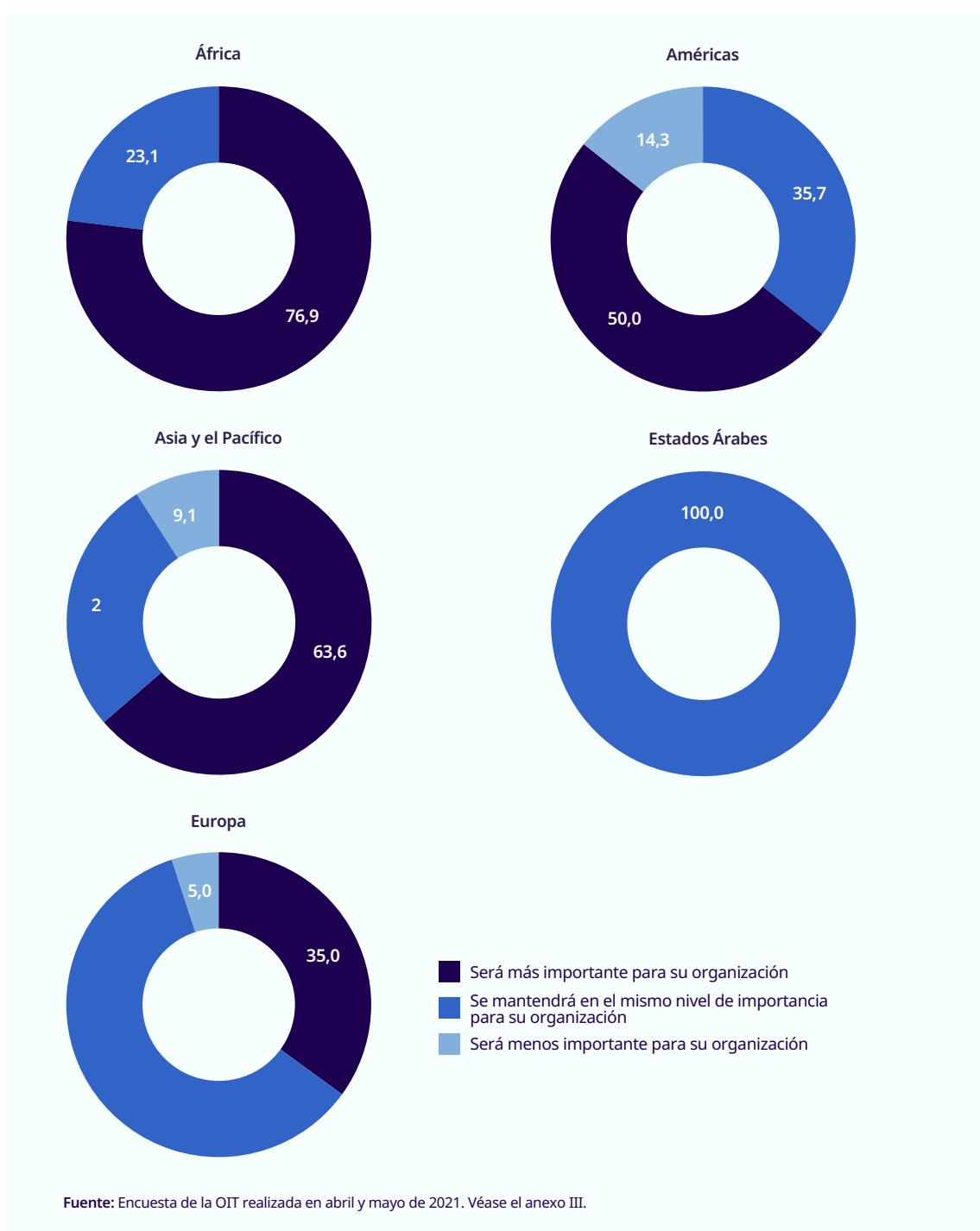
El fondo se financia con las aportaciones de las empresas afiliadas sujetas a esa obligación en virtud de los convenios colectivos (el 0,045 por ciento de la masa salarial del ejercicio anual anterior) y con los dividendos de capital del fondo.

Fuente: <https://www.nho.no/en/>; intercambio de correos electrónicos con la NHO.

De cara al futuro, más de la mitad de las OE encuestadas prevén que los temas relacionados con la negociación colectiva cobrarán mayor importancia para ellas en los próximos años. Alrededor del 41 por ciento responden que esas cuestiones seguirán teniendo el mismo nivel de importancia, mientras que el 7 por ciento consideran que su importancia disminuirá. Se observan algunas diferencias regionales. Por

ejemplo, el 60 por ciento de los encuestados de Europa esperan que la importancia de los temas de negociación colectiva se mantenga estable, mientras que el 14 por ciento de los de las Américas prevén que disminuya. Una proporción significativa de los encuestados de Asia (el 64 por ciento) y de África (el 77 por ciento) afirman que la negociación colectiva será un tema cada vez más importante para las OE (gráfico 4.2).

► **Gráfico 4.2 De cara al futuro, ¿qué importancia tendrá la negociación colectiva para las OE (porcentaje de encuestados)?**



En la encuesta se preguntó también por los obstáculos y las dificultades a que se enfrentaban las organizaciones de empleadores al negociar los convenios colectivos. Los contextos jurídicos, institucionales y económicos difieren notablemente de un país a otro, lo que se refleja en las respuestas. No obstante, se hizo hincapié en tres problemas comunes: *a) la incertidumbre de la situación económica, que dificulta la celebración de convenios a largo plazo; b) la gran diversidad de situaciones y necesidades económicas de las empresas afiliadas; y c) la reticencia de las empresas a estar sujetas a múltiples ámbitos de negociación colectiva (por ejemplo, al ámbito sectorial, al regional y al de la empresa).* Otras dificultades que se mencionaron con frecuencia eran la exigencia sindical de negociar cuestiones que trascendían del ámbito de la negociación colectiva; la falta de confianza entre los interlocutores sociales; la multiplicidad de sindicatos; y los nulos beneficios que la negociación colectiva reportaba a las empresas. Un porcentaje menor de los encuestados señalaron obstáculos relacionados con la legislación laboral (como el hecho de que esta fuera demasiado extensa o prolífica, y la dificultad o imposibilidad de establecer excepciones a la legislación laboral mediante un convenio colectivo).

Las OE han participado en diversas iniciativas para hacer frente a las dificultades propias de sus respectivos contextos nacionales. En varios países

europeos donde existen estructuras de negociación con varios empleadores, las OE han abogado por reajustar los marcos de relaciones laborales para apoyar el crecimiento salarial en función de la productividad, lo que a menudo fortalece las negociaciones en el ámbito de la empresa. También han alimentado el debate sobre cómo promover la mejora de la productividad y la competitividad mediante la negociación colectiva⁴, un tema clave en el que se centrará el próximo *Informe sobre el Diálogo Social*.

Algunas OE han tratado de promover la negociación colectiva reivindicando que la legislación laboral sea más flexible (véase el recuadro 4.8). Como se explica en el capítulo 2, varios países prevén que los interlocutores sociales, en virtud de los convenios colectivos, puedan establecer excepciones a las disposiciones legislativas, de conformidad con los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo (véanse los recuadros 2.1 y 2.8 de ese capítulo). La idea es delegar en los interlocutores sociales determinadas competencias normativas, en asuntos tales como el tiempo de trabajo, permitiéndoles utilizar las técnicas que ofrece la negociación colectiva para establecer normas y protecciones más adaptadas a sus necesidades concretas. Sin embargo, esas excepciones deben ser específicas (es decir, abarcar aspectos concretos de las condiciones de trabajo) y aplicarse únicamente de forma circunscrita y razonada (véase el recuadro 2.1).

► **Recuadro 4.8 Los interlocutores sociales de Letonia promueven la negociación colectiva a través de una regulación adaptativa**

La organización de empleadores de más alto nivel de Letonia, LDDK, mantiene un diálogo bipartito con los sindicatos y tripartito con el Gobierno. Sus prioridades a ese respecto son el fortalecimiento de la cooperación entre los trabajadores y la dirección en el ámbito de la empresa, el desarrollo del diálogo social en el ámbito municipal y el refuerzo del diálogo social bipartito autónomo en el ámbito sectorial.

Las organizaciones de empleadores de Letonia consideran que la legislación laboral es demasiado prolífica, lo que restringe el margen de maniobra del diálogo social (Ghelliab y Vaughan-Whitehead 2020). A fin de promover la negociación colectiva, los interlocutores sociales han abogado por que los interlocutores sociales establezcan excepciones a determinadas normas de la legislación laboral. En particular, los interlocutores sociales han acordado que, mediante un convenio colectivo universalmente vinculante en el ámbito sectorial, será posible reducir el porcentaje de recargo aplicado a la remuneración de las horas extraordinarias, fijado en el 100 por ciento según la legislación laboral, si se cumplen todas las condiciones siguientes:

- ▶ el convenio tiene aplicación *erga omnes*;
- ▶ el convenio lo firma un sindicato afiliado a la mayor confederación sindical;
- ▶ el convenio establece un salario mínimo para el sector superior al salario mínimo legal, y
- ▶ el recargo aplicado a la remuneración de las horas extraordinarias no es inferior al 50 por ciento.

4 Véanse, por ejemplo, las ponencias presentadas en un seminario *ad hoc* de empleadores sobre negociación colectiva y competitividad convocado por las organizaciones de empleadores de la UE y celebrado en Roma los días 17 y 18 de septiembre de 2018, publicadas en el sitio web del Centro de Recursos para los Empleadores, <http://erc-online.eu/previous-projects-date/projects-on-the-social-dialogue-projects-2016-2018/>.

Recuadro 4.8 (continuación)

Esta modificación, que se introdujo en virtud de la Ley del Trabajo de 2019, propició la firma del primer convenio colectivo del sector de la construcción en Letonia. Según la Asociación de Constructores de Letonia, el convenio contribuirá a promover una competencia leal, a apoyar la retención de trabajadores calificados y a aumentar la competitividad (mediante la reducción del recargo por horas extraordinarias y la ampliación de los períodos de referencia para el cálculo del tiempo de trabajo).

Fuentes: CES (2019); sitio web de la Asociación de Constructores de Letonia, <https://www.latvijasbuvinieki.lv/>.

En el caso de Alemania, dada la heterogeneidad de necesidades de los afiliados en el contexto de la negociación con varios empleadores, en los últimos decenios las OE han introducido una categoría especial de afiliación para las empresas, a saber, la afiliación sin vinculación a los convenios colectivos firmados por la OE a la que se adhieren. Este tipo de afiliación permite a las empresas beneficiarse de los servicios prestados por una OE (como las oportunidades de creación de redes de contactos y la asistencia jurídica) y participar en el desarrollo de sus actividades de promoción, sin tener que aplicar los convenios colectivos negociados por la OE. Las empresas afiliadas en esta modalidad suelen pagar cuotas reducidas (Jirjahn 2021).

En Sudáfrica, los sindicatos y las organizaciones de empleadores de los consejos sectoriales de negociación negocian convenios que, por decisión del Ministro de Empleo y Trabajo, pueden extenderse a empresas no signatarias, es decir, a todas las empresas del sector y de la región comprendidas en el ámbito del consejo de negociación. Los representantes de las pequeñas empresas han pedido que estas últimas puedan acogerse a exenciones generales (Magruder 2012). Con el fin de garantizar que los intereses de las pequeñas empresas estén representados en la mesa de negociación, la Ley de Relaciones Laborales exige que la constitución de cada consejo de negociación prevea «la representación de las pequeñas y medianas empresas» (artículo 30, 1, b); véase también Godfrey 2018⁵. En un estudio de nueve consejos de negociación realizado en 2006 se observó que, en seis de ellos, los representantes de los empleadores habían designado a uno o dos

de sus miembros específicamente para representar los intereses de las pequeñas empresas (Godfrey, Theron y Visser 2007)⁶. En 2014 se introdujo una enmienda a la Ley de Relaciones Laborales, en virtud de la cual se establecen las siguientes prescripciones: *a*) el Ministro debe estar convencido de que el consejo cuenta con un procedimiento eficaz para tratar las solicitudes de exención presentadas por empresas no signatarias antes de que se pueda prorrogar un convenio del consejo de negociación; y *b*) un organismo independiente puede decidir sobre los recursos presentados por las empresas no signatarias en un plazo de 30 días. Las investigaciones indican que el sistema de exención funciona eficazmente y que la proporción de pequeñas empresas a las que se conceden exenciones es mayor que la proporción total de pequeñas empresas en el conjunto de la economía (Godfrey, Maree y Theron 2006; Godfrey 2018).

A nivel internacional, las organizaciones de empleadores reconocen la diversidad de modelos de relaciones laborales vigentes en los distintos países y subrayan que todos ellos pueden ofrecer resultados favorables en el mercado de trabajo. Por ejemplo, el comité consultivo Business at OECD (BIAC) recomendó recientemente que los responsables de la formulación de políticas debían «evaluar las relaciones laborales en función de su capacidad para aportar valor añadido a las empresas y a los trabajadores», «abstenerse de promover un modelo específico de relaciones laborales» y «reconocer e integrar las tradiciones institucionales, sociales y culturales nacionales en las recomendaciones de política sobre las relaciones en el lugar de trabajo» (Business at OECD 2021).

5 A partir de la adopción de las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales de 2002, se prestó mayor atención a la representación de las pequeñas empresas. El artículo 54, 2, f) exige que los consejos de negociación presenten al registrador datos relativos a las pequeñas empresas que están comprendidas en el ámbito del consejo. Entre otras cosas, se deberá indicar el número de empleados de las pequeñas empresas, cuántos de ellos están afiliados a sindicatos y cuántas de las pequeñas empresas están adheridas a las organizaciones empresariales que forman parte del consejo, junto con información sobre el número de solicitudes de exención presentadas por las pequeñas empresas.

6 Solo un consejo de negociación tenía una organización de empleadores que representaba a las pequeñas empresas.

4.2

Evolución de los sindicatos y organizaciones de trabajadores

4.2.1 ¿Qué son los sindicatos y a quién representan?

Los sindicatos se cuentan entre las mayores organizaciones de afiliación voluntaria del mundo⁷. En 2019, el año anterior a la irrupción de la pandemia de COVID-19, los sindicatos representaban a más de 251 millones de trabajadores de los sectores público y privado⁸. Esta cifra total comprende un conjunto pequeño,

aunque cada vez más amplio, de trabajadores por cuenta propia y de profesionales y unos 40 millones de afiliados que se han jubilado y retirado del mercado de trabajo. En el cuadro 4.2 se compara la afiliación sindical en el mundo con los datos disponibles sobre el empleo.

Desde 2009, la afiliación sindical mundial ha aumentado un 3,6 por ciento, o un 4,3 por ciento si solo se tiene en cuenta el número de afiliados ocupados. Este incremento se debe en su totalidad al aumento de la afiliación sindical de los trabajadores por cuenta propia, es decir, trabajadores autónomos o independientes sin empleados, como los recicladores de residuos, traductores, periodistas, actores, músicos, intérpretes y algunas otras profesiones (por ejemplo, los trabajadores de servicios sociales en algunos países). La afiliación sindical de los asalariados, el grupo tradicionalmente objetivo de los sindicatos, se ha estancado y no ha seguido la tendencia ascendente del empleo. En consecuencia, los niveles de densidad sindical anteriores a la pandemia son inferiores a los de hace diez años. Si el cálculo se realiza sobre la población activa ocupada, uno de cada nueve trabajadores se afilia a un sindicato (el 11 por ciento), mientras que entre los asalariados es uno de cada seis (el 16,5 por ciento). La sindicalización de los trabajadores por cuenta propia no ha hecho más que empezar y la tasa de densidad de este colectivo es todavía muy baja (el 2,2 por ciento).

► Cuadro 4.2 Tasas mundiales de afiliación, empleo y densidad sindical en 2008 y 2019

	Afilación sindical (en miles)			Empleo (en miles)			Densidad sindical (en porcentajes)	
	2008	2019	Variación (en porcentajes)	2008	2019	Variación (en porcentajes)	2008	2019
Afiliados totales contabilizados	242 771	251 452	+3,6	-	-	-	-	-
Inactivos	40 241	39 907	-0,8	-	-	-	-	-
Desempleados	711	720	+1,3	-	-	-	-	-
Ocupados	202 189	210 825	+4,3	1 639 763	1 887 837	+15,1	12,3	11,2
Por cuenta propia	5 790	16 033	+176,9	659 445	726 089	+10,1	0,9	2,2
Asalariados	196 399	194 792	-0,8	980 318	1 161 747	+18,5	20,0	16,8

- = no forma parte del análisis.

Nota: En estas cifras se incluyen los datos de afiliación sindical y de empleo de 142 de los 187 Estados Miembros de la OIT: 40 en África, 29 en las Américas, 34 en Asia y el Pacífico y 39 en Europa. No se incluyen los Estados en guerra civil ni aquellos sobre los que no es posible obtener datos fiables. Los datos sobre el empleo proceden de ILOSTAT y se basan en las encuestas de hogares y en las proyecciones para el año más cercano posible, así como en una estimación de la proporción de trabajadores por cuenta propia.

Fuentes: ILOSTAT; base de datos de la OCDE y del Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) sobre las características institucionales de los sindicatos, la fijación de salarios, la intervención del Estado y los pactos sociales (base de datos ICTWSS de la OCDE y el AIAS); estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2016.

⁷ Esta sección se basa en un documento de trabajo preparado para la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT (Visser, de próxima publicación).

⁸ Esta cifra no incluye la afiliación sindical de los países sobre los que no se dispone de datos fiables.

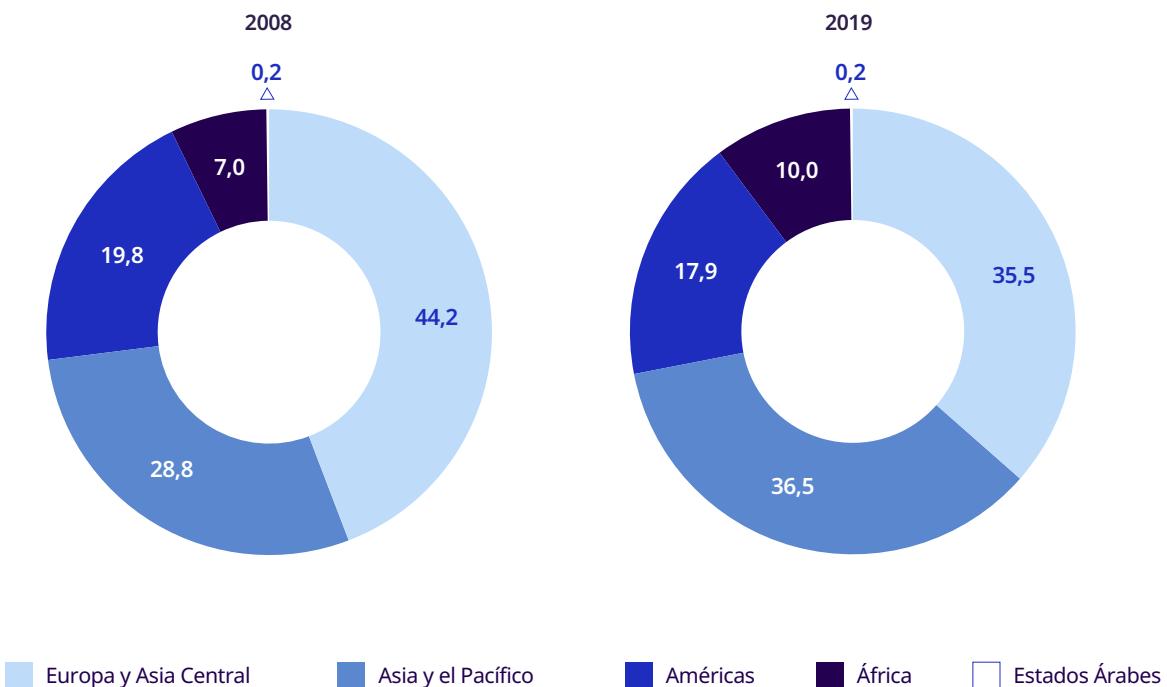
Diferencias regionales

En el gráfico 4.3 se muestra la distribución mundial de los afiliados sindicales. En 2008, Europa y Asia Central representaban el 44,2 por ciento de la afiliación sindical mundial, mientras que la proporción disminuyó al 35,5 por ciento en 2019. Por el contrario, el porcentaje de afiliación aumentó tanto en Asia y el Pacífico como en África. En la actualidad, el 36,5 por ciento de la afiliación sindical mundial se encuentra en Asia, el 35,5 por ciento en Europa y Asia Central, el 17,9 por ciento en las Américas, el 10,0 por ciento en África y el 0,2 por ciento en los Estados Árabes.

La densidad sindical presenta una considerable variación entre regiones (véase el gráfico 4.4). Si se calcula sobre el conjunto de la población activa ocupada (es decir, incluyendo a los trabajadores

por cuenta propia), las tasas de densidad sindical oscilan entre el 3,9 por ciento en África Central y el 31,4 por ciento en Europa Septentrional, o entre menos del 1 por ciento en Burundi y el 79 por ciento en Islandia. Si solo se contabiliza a los trabajadores empleados, las tasas de densidad sindical van del 6,7 por ciento en los Estados Árabes al 33,1 por ciento en Europa Septentrional, o de menos del 1 por ciento en Omán al 91 por ciento en Islandia. En muchas partes del mundo, especialmente en África Subsahariana y Asia Meridional, la tasa de densidad sindical «típica» calculada sobre los asalariados en activo es artificialmente alta, habida cuenta de la magnitud que alcanza la economía informal en esos países. Por esa razón, en el gráfico 4.4 se presentan ambas tasas de densidad para facilitar su comparación regional.

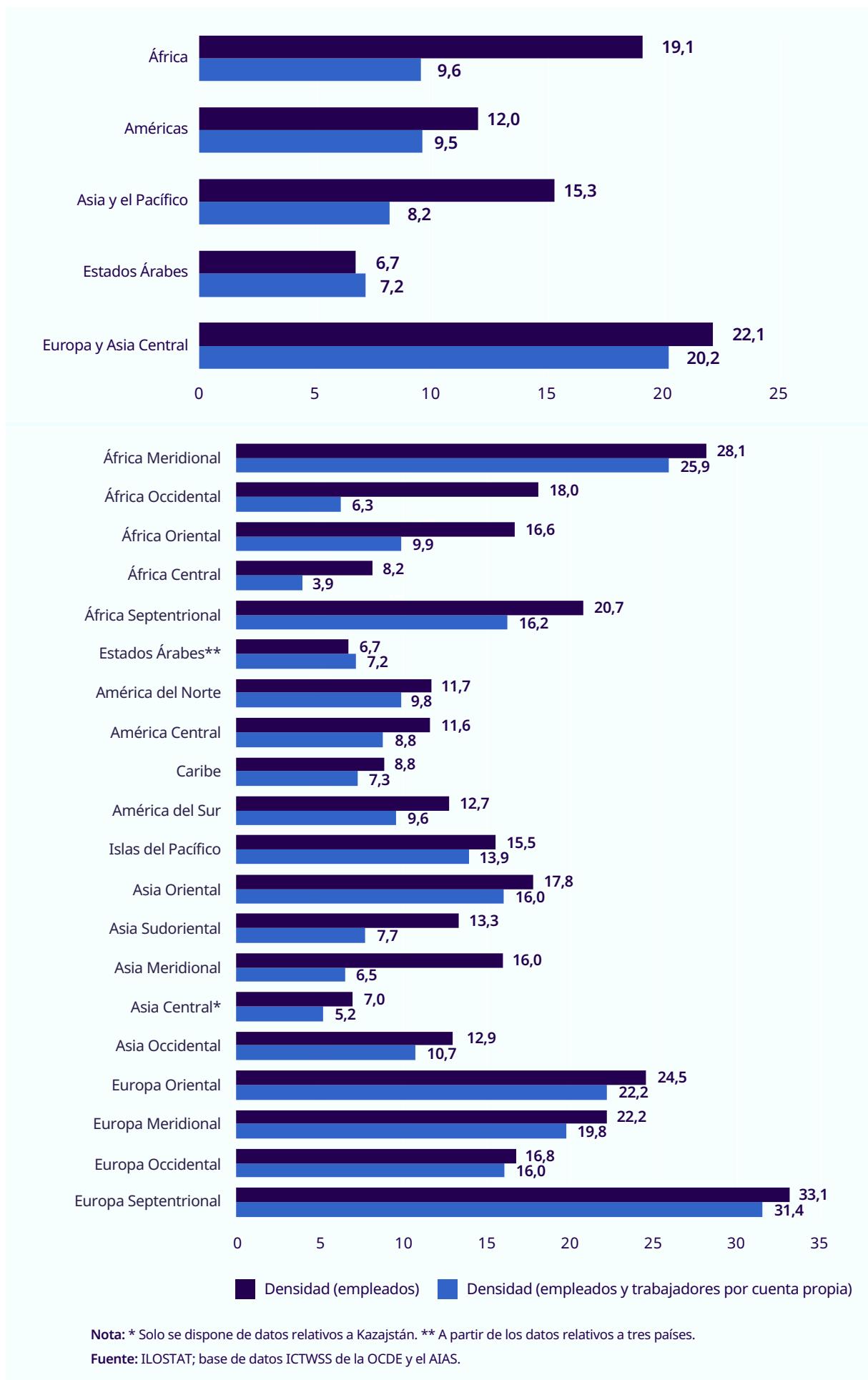
► Gráfico 4.3 Distribución de los afiliados sindicales por región en 2008 y 2019 (en porcentajes)



■ Europa y Asia Central ■ Asia y el Pacífico ■ Américas ■ África ■ Estados Árabes

Fuente: ILOSTAT y base de datos ICTWSS de la OCDE y el AIAS, a partir de los datos de 140 países.

► Gráfico 4.4 Tasas de densidad sindical por región y subregión en 2019 (en porcentaje)



Diferencias sectoriales

La mayoría de los movimientos sindicales surgieron inicialmente en la industria y la minería, el transporte (puertos, ferrocarriles y servicios postales) y algunas actividades del sector público (educación, servicios municipales y servicios públicos). Una de las semipinternas dificultades a que se enfrentan los sindicatos de todo el mundo es la de evolucionar en paralelo a la estructura del empleo: del trabajo manual al no manual, de la

industria a los servicios y, más recientemente, de los servicios analógicos a los digitales. En mayor o menor medida, lo han conseguido. Actualmente, la mayoría de los sindicalistas tienen una ocupación no manual y trabajan en el sector de servicios. En casi todos los países, menos del 30 por ciento de los afiliados sindicales trabajan en la industria. Las únicas excepciones son Alemania, el Japón, la República de Corea y, debido a la importancia de sus respectivos sectores mineros, Sudáfrica, Zambia y Zimbabwe.

► **Cuadro 4.3 Tasas de densidad sindical, por sector económico amplio, en una selección de países (en porcentajes)**

País	Años		Industria		Servicios comerciales privados		Servicios sociales y comunitarios	
Alemania	2002	2016	31,0	19,0	17,1	10,9	25,6	21,8
Australia	2000	2016	30,8	14,1	16,9	8,0	34,7	22,2
Austria	2002	2016	40,4	32,2	27,0	19,2	46,0	33,1
Bélgica	2002	2016	77,8	63,2	53,2	44,6	49,7	51,8
Canadá	2002	2017	31,5	25,7	13,6	12,4	51,3	50,5
Chile	2005	2015	20,2	18,5	n.d.	13,3	n.d.	11,0
Chequia	2002	2016	26,5	10,8	24,5	8,8	20,2	19,4
Dinamarca	2000	2016	79,9	75,8	58,1	61,3	83,8	72,2
Eslovenia	2002	2016	52,2	20,2	33,0	13,6	53,0	29,3
España	2002	2016	15,1	12,4	13,0	12,1	27,0	20,5
Estados Unidos	2000	2018	15,5	10,8	7,7	6,0	20,2	18,0
Finlandia	2000	2016	78,0	66,0	64,1	54,0	77,1	71,0
Francia	2003	2013	12,8	8,5	8,6	7,0	12,4	14,0
Hungría	2001	2015	14,7	7,0	16,9	7,0	31,6	16,0
Irlanda	2001	2016	40,6	19,0	25,8	17,0	54,7	35,6
Italia	2000	2014	40,2	43,1	28,2	23,5	31,7	41,5
Países Bajos	2000	2016	32,0	22,1	17,1	12,7	32,5	21,7
Nueva Zelanda	2001	2014	25,2	14,4	8,3	8,5	45,7	35,7
Noruega	2001	2014	52,5	51,0	33,0	34,0	75,0	76,0
Polonia	2002	2016	19,8	14,0	10,8	7,0	32,4	21,0
Portugal	2002	2016	16,8	10,1	16,7	7,7	34,6	38,3
Reino Unido	2000	2016	27,8	17,0	17,8	13,2	36,1	40,1
Suecia	2001	2016	75,7	70,6	65,0	61,0	83,0	70,7
Suiza	2005	2015	32,3	25,3	11,5	14,4	23,7	18,2
Promedio			37,0	27,9	25,6	19,9	42,7	35,4
Brasil	n.d.	2016	n.d.	25,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Colombia	n.d.	2015	n.d.	5,0	n.d.	2,0	n.d.	12,0
Costa Rica	n.d.	2015	n.d.	4,0	n.d.	4,0	n.d.	37,0
Estonia	n.d.	2016	n.d.	3,9	n.d.	2,2	n.d.	6,6
Japón	n.d.	2014	n.d.	24,5	n.d.	16,4	n.d.	10,6
México	n.d.	2015	n.d.	13,9	n.d.	4,4	n.d.	23,0
República de Corea	n.d.	2013	n.d.	12,3	n.d.	7,4	n.d.	13,4
República Unida de Tanzanía	n.d.	2016	n.d.	6,6	n.d.	1,3	n.d.	28,6
Sudáfrica	2007	n.d.	52,0	n.d.	12,0	n.d.	58,0	n.d.
Türkiye	n.d.	2015	n.d.	11,9	n.d.	6,2	n.d.	6,0
Uganda	n.d.	2016	n.d.	6,7	n.d.	6,7	n.d.	18,8
Zambia	n.d.	2016	n.d.	16,2	n.d.	7,0	n.d.	27,0
Promedio			n.d.	11,8	n.d.	5,8	n.d.	18,3

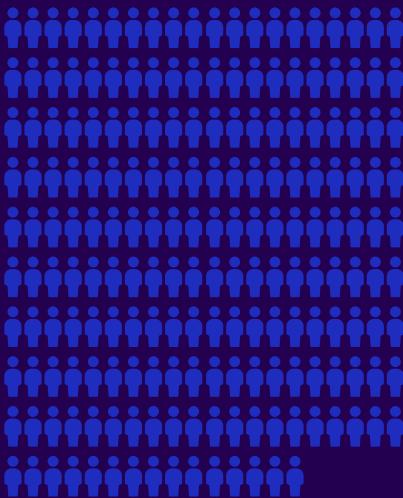
n.d. = no hay datos disponibles.

Fuentes: Visser (de próxima publicación); base de datos ICTWSS de la OCDE y el AIAS.

Los sindicatos destacan como una de las formas de organización más grandes y representativas del mundo, basadas en el principio de libre afiliación

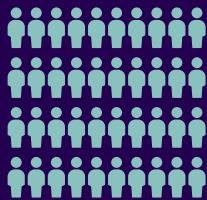
- ▶ **Los sindicatos representan a 251 millones de trabajadores***

195 millones



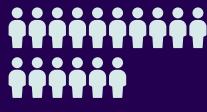
Empleados

40 millones

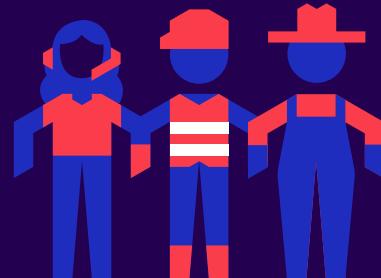


Trabajadores jubilados y desempleados

16 millones



Trabajadores por cuenta propia



+ 8,7 millones

de trabajadores se afiliaron a un sindicato entre 2008 y 2019

- ▶ **Densidad sindical***

La densidad sindical está estrechamente relacionada con la tasa de cobertura de la negociación colectiva

El porcentaje de afiliados es mayor entre los trabajadores asalariados (empleados) que entre los trabajadores por cuenta propia, pero la tasa de sindicalización de estos últimos aumentó un 176,9 % entre 2008 y 2019.

16,8% Empleados

2,2% Trabajadores por cuenta propia

Nota: La tasa de densidad sindical representa el porcentaje de trabajadores (empleados o trabajadores por cuenta propia) afiliados a un sindicato en relación con el número total de trabajadores (empleados o trabajadores por cuenta propia).

La tasa de sindicalización femenina ya es mayor que la masculina



* A partir de los datos relativos a 142 países.

Fuentes: ILOSTAT; base de datos ICTWSS de la OCDE y el AIAS.

Las tasas de densidad sindical en la industria manufacturera («fabricación» en la terminología de ILOSTAT) han disminuido en casi todo el mundo. Desde principios de la década de 2000, entre los países sobre los que se tienen datos correspondientes a dos referencias temporales distintas, la tasa de densidad media en la industria manufacturera ha disminuido del 37 al 28 por ciento, un descenso mayor que en los servicios comerciales privados (del 26 al 20 por ciento) o en los servicios sociales y comunitarios (del 43 al 35 por ciento). Entre los países sobre los que solo se dispone de datos recientes, las tasas de densidad son aún más bajas (cuadro 4.3).

La composición de los afiliados es cada vez más diversa

La creciente diversificación de las modalidades de trabajo (incluidos los contratos de duración determinada y el trabajo temporal a través de agencias) y de la afiliación sindical representa un escollo importante para los organizadores sindicales. Por ejemplo, los sindicatos necesitan encontrar formas de representar los intereses de los trabajadores jóvenes, en un contexto en el que la densidad sindical es mayor entre los trabajadores de edad (véase el gráfico 4.5).

Los sindicatos son mayoritariamente organizaciones de asalariados y para asalariados. Sin embargo, muchas confederaciones sindicales, especialmente en Europa Occidental, también representan a los trabajadores inactivos que perciben pensiones de jubilación e invalidez. Una pequeña pero creciente proporción de afiliados son trabajadores por cuenta propia (véase el gráfico 4.5). En los países de ingresos altos solo uno de cada diez trabajadores se dedica al trabajo por cuenta propia tradicional en sectores como la construcción, el transporte por carretera, los servicios financieros, la asesoría fiscal y empresarial, las tecnologías de la información, los medios de comunicación y las artes, mientras que el trabajo por cuenta propia es la situación en el empleo predominante en las economías informales de los países en desarrollo. La afiliación sindical de los trabajadores por cuenta propia casi se ha triplicado en un decenio (véase el cuadro 4.2). Los sindicatos o las confederaciones sindicales de

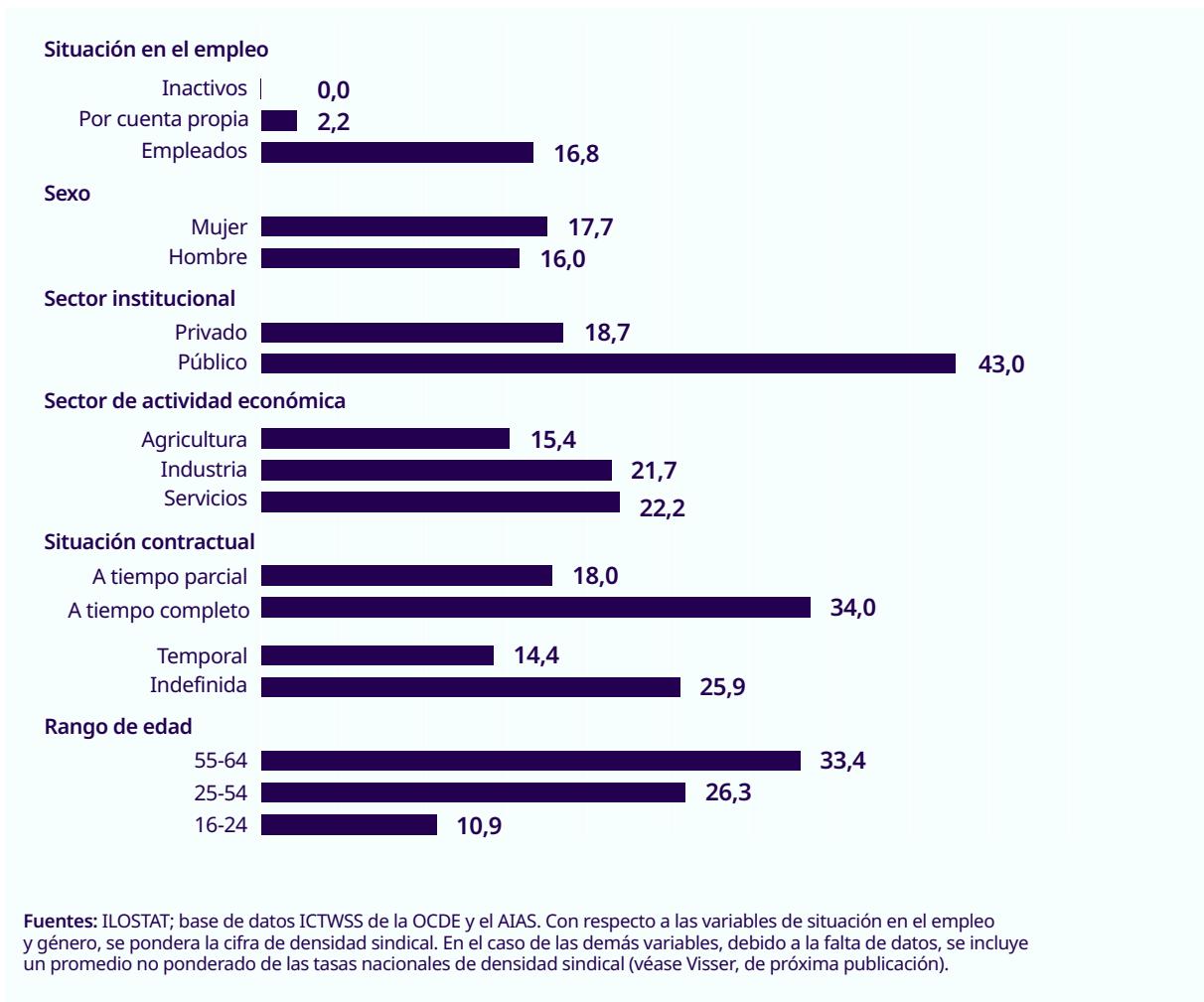
algunos países han modificado sus estatutos para admitir a los trabajadores por cuenta propia, en muchos casos anticipándose a las modificaciones de la legislación laboral que niegan el derecho de libertad sindical a esos trabajadores y a los de la economía informal. En otros países, como Italia, los Países Bajos y el Reino Unido, se han creado sindicatos o secciones especiales a tal efecto.

La tasa de sindicalización femenina es ahora mayor que la masculina en todo el mundo. En 40 de los 86 países sobre los que se tienen datos, la tasa de sindicalización femenina es más elevada, en 40 países es inferior a la masculina y en 6 países no se observan diferencias. Hace algunos decenios, la presencia de las mujeres en los sindicatos era muy minoritaria, y las diferencias entre las trabajadoras y sus homólogos masculinos eran flagrantes en cuanto a salarios, prestaciones, perspectivas profesionales, protección contra el despido y derechos de jubilación. La situación ha cambiado mucho con la feminización de un gran número de ocupaciones, y la mayoría de los sindicatos han reaccionado prestando una atención mucho mayor a las demandas de las mujeres y a las cuestiones relacionadas con la conciliación del trabajo y la familia en general. A pesar de la mayor participación de las mujeres en el mundo del empleo, la política, la empresa y los sindicatos (incluido el aumento del número de mujeres que ocupan cargos sindicales), persisten algunos obstáculos que impiden tener debidamente en cuenta sus intereses. En China, la India, la República de Corea y Sudáfrica, las sindicalistas han creado redes o sindicatos especiales exclusivamente de mujeres para contrarrestar la tradicional hegemonía masculina en la dirección sindical (Agarwala 2014; Broadbent y Ford 2008).

Las tasas de densidad sindical son más altas en el sector público, por comparación con el sector privado, lo que también explica el aumento de la composición femenina con respecto a las tasas de densidad. Por término medio, un trabajador a tiempo completo tiene casi el doble de probabilidades de afiliarse a un sindicato que un trabajador a tiempo parcial. No obstante, la creciente sindicalización de las mujeres explica también una importante proporción de las tasas de densidad sindical de los trabajadores a tiempo parcial y temporales (véase el gráfico 4.5). En los



► **Gráfico 4.5 Tasas de densidad sindical por situación en el empleo, sexo, sector institucional, situación contractual y edad, 2015 (en porcentajes)**



países de ingresos altos, la proporción de trabajadores a tiempo parcial sobre el conjunto de los asalariados es en promedio del 17 por ciento, y el 70 por ciento de ellos son mujeres (OCDE 2017). En esos mismos países, la proporción de trabajadores a tiempo parcial sindicalizados ha aumentado de forma constante y su promedio se sitúa actualmente en el 13 por ciento, con un margen de variación comprendido entre el 2 por ciento de Grecia y el 33 por ciento de los Países Bajos.

4.2.2. Situación de los sindicatos en el contexto actual: retos y respuestas

En los países de ingresos altos, la mayoría de los afiliados sindicales están empleados con contratos indefinidos. El porcentaje de personas con

contratos temporales o de duración determinada es de solo el 11 por ciento, pero va en aumento. El hecho de que el trabajo temporal y el empleo de duración determinada sean modalidades comunes para muchos jóvenes es otra de las razones por las que los sindicatos han adaptado sus políticas (véase el recuadro 4.9). Por ejemplo, los sindicatos japoneses han cambiado de actitud respecto de los trabajadores a tiempo parcial, la mayoría de los cuales son jóvenes y mujeres con una protección laboral más precaria. Su campaña de captación dirigida a estos trabajadores apenas surtió efecto y puso de manifiesto una serie de obstáculos internos, el mismo problema que se observó también en la República de Corea (Durazzi, Fleckenstein y Lee 2018). En ambos países se han creado alianzas de trabajadores temporales y de sindicatos comunitarios para ayudar a los trabajadores, especialmente a las mujeres.

Se estima que 272 millones de personas en 2019 eran migrantes internacionales, de los cuales 169 millones eran trabajadores migrantes, lo

que representa un incremento de 19 millones (el 12,7 por ciento) desde 2013 (OIT 2021f). Esta tendencia ha ido acompañada de una mayor feminización de la migración laboral, ya que cada vez son más las mujeres que migran no como

familiares acompañantes, sino como trabajadoras. El aumento generalizado de la migración laboral plantea importantes dificultades que afectan a las estrategias de organización sindical (véase el recuadro 4.10).

► **Recuadro 4.9 Organización de los trabajadores temporales**

Inspirándose en el modelo de organización de los Estados Unidos, muchos sindicatos de Europa han emprendido campañas dirigidas a los trabajadores con contratos temporales y en situación de precariedad, como los guardias de seguridad en Hamburgo (Alemania), los trabajadores de los centros de atención telefónica en Austria, el personal de limpieza y los empacadores de carne en los Países Bajos, los trabajadores de los establecimientos de comida rápida y de los centros comerciales en Francia, los trabajadores del comercio minorista en Polonia, el personal de ventas en Suecia, los trabajadores de hoteles en Irlanda y los empacadores de carne en el Reino Unido (Connolly, Marino y Martinez Lucio 2017; Czarzasty, Gajewska y Mrozowicki 2014; Holtgrewy Doellgast 2012; Murphy y Turner 2016). El sindicato alemán de trabajadores del metal, IG Metall, tras constatar que el trabajo a través de agencias se había convertido en una característica permanente que menoscababa su posición negociadora, lanzó una campaña bajo el lema «Igualdad de trabajo – Igualdad de salario», durante la cual muchos trabajadores cedidos se afiliaron al sindicato (Benassi y Dorigatti 2015). Ese fue uno de los cambios de política que ayudaron al sindicato a recobrar protagonismo y a captar nuevos afiliados (Schmalz y Thiel 2017).

► **Recuadro 4.10 Organización de los trabajadores migrantes**

Aproximadamente desde el año 2000, los sindicatos han potenciado la representación y la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes. En particular, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y varias federaciones sindicales de ámbito mundial han adoptado una postura favorable a la inmigración con el fin de mejorar los derechos y las condiciones de los trabajadores migrantes (Donnelly 2016). La aplicación efectiva de las normas laborales ha llegado a considerarse una forma más eficaz de proteger el mercado de trabajo que el control de la migración, que tiende a crear flujos irregulares difíciles de controlar (Milkman 2006).

En un estudio reciente basado en datos de la Encuesta Europea de Valores de 2008-2009 (es decir, los años de la Gran Recesión), Gorodzeisky y Richards (2020) observan que los trabajadores migrantes en Europa confían mucho en los sindicatos, más incluso que las trabajadoras domésticas, y que lo mismo sucede en el caso de los migrantes procedentes de países de Europa Central y Oriental, aunque tengan opiniones escépticas sobre los sindicatos de sus países de origen. En varios países de Europa Occidental, como Bélgica, Francia, Italia, los Países Bajos y el Reino Unido, los sindicatos se han convertido en firmes defensores de los derechos de los trabajadores migrantes (Marino, Roosblad y Penninx 2017; Jacobson y Geron 2008; Tapia y Turner 2013).

En el caso de China, los trabajadores informales han luchado por la mejora de los derechos y por el reconocimiento de los migrantes del medio rural al medio urbano. Hasta 2003, estos trabajadores estaban excluidos de la única organización sindical legal del país, a saber, la Federación de Sindicatos de China. En 2007, cuatro años después de que la Federación abriera sus puertas a los migrantes, 70 millones de trabajadores migrantes habían logrado afiliarse. Los trabajadores migrantes en China también han creado otras organizaciones, como el Centro de Documentación de Trabajadores Migrantes, que recoge datos sobre las condiciones de trabajo, imparte talleres sobre la legislación nacional e internacional, hace un seguimiento de los códigos de conducta y presta asistencia jurídica en conflictos laborales y en reclamaciones por impago de salarios (Agarwala 2014). En la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China) las trabajadoras domésticas locales, junto con las migrantes filipinas, nepalesas y tailandesas, constituyeron la Federación de Sindicatos de Trabajadoras Domésticas de Asia.

Los sindicatos encuentran también dificultades para organizar a los trabajadores de plataformas digitales (véase el recuadro 4.11). No resulta fácil cuantificar la magnitud de la economía de plataformas, pero su crecimiento es evidente (OIT 2021c). El trabajo en plataformas cobró mayor protagonismo durante la pandemia, por ejemplo, en las actividades de reparto de comidas, paquetes y medicamentos. Parece claro que la proliferación de este tipo de trabajo no es una tendencia aislada, sino que representa un cambio cualitativo en las relaciones laborales, inducido por las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías a los consumidores, a las empresas y a los trabajadores. Dado que los trabajadores de plataformas suelen tener formas de trabajo inseguras, a menudo resulta difícil organizarlos. Tal como se subraya en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, *todos* los trabajadores deberían disfrutar de libertad de asociación y libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (OIT 2019b). Además, los órganos de control de la OIT han puesto de relieve la necesidad de garantizar esos derechos fundamentales a los trabajadores de plataformas (OIT 2020a, párr. 327; véase también el capítulo 2, recuadro 2.4).

Gracias a la lucha conjunta de sindicatos y trabajadores de plataformas, se han dictado importantes fallos judiciales que obligan a reclasificar a los trabajadores de plataformas como empleados, para que las empresas responsables de las plataformas se hagan cargo de las protecciones que la legislación laboral otorga a esos trabajadores (Vandaele 2018). En diciembre de 2021, el Tribunal Supremo de la India admitió a trámite una demanda interpuesta por un sindicato que representaba a 20 000 repartidores a domicilio, en la que se solicitaba la extensión de las prestaciones de seguridad social a los trabajadores de las plataformas basadas en aplicaciones (Chaturvedi 2021). En julio de 2020, el Tribunal Superior de Justicia del Reino Unido admitió un recurso del Sindicato Independiente de Trabajadores de Gran Bretaña y, más tarde, en noviembre, dictaminó que el Gobierno no había traspuesto correctamente las Directivas de la UE al no extender las normas de seguridad y salud a los trabajadores de plataformas durante la pandemia. Una sentencia del Tribunal Supremo del Reino Unido, dictada en febrero de 2021, confirmó por unanimidad el fallo de un tribunal laboral, según el cual los conductores que trabajaban para la empresa responsable de la plataforma en cuestión estaban comprendidos en la letra *b*) del artículo 230, 3) de la Ley sobre Derechos en el Empleo y, por lo tanto, era procedente reconocerles una serie de derechos

► **Recuadro 4.11 Iniciativas sindicales para los trabajadores de plataformas**

El sindicato alemán de trabajadores del metal, IG Metall, y varios sindicatos de Austria y Suecia han creado conjuntamente un sitio web llamado «Fair Crowd Work» (<http://faircrowd.work/>) en el que los trabajadores de plataformas pueden evaluar su experiencia. Los sindicatos han logrado persuadir a varias plataformas para que firmen un código de conducta de externalización abierta (*crowdsourcing*). En septiembre de 2021, nueve empresas de plataformas habían firmado el código de conducta y la Asociación Alemana de Crowdsourcing (Deutscher Crowdsourcing Verband) se había adherido a la iniciativa como patrocinadora oficial.

Junto con el Competence Centre on the Future of Work de la Fundación Friedrich Ebert de Berlín, la Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo organizó en septiembre de 2021 un curso de formación en línea para trabajadores de plataformas del sector agroalimentario, en su mayoría jóvenes, de Europa Oriental y Sudoriental (Klinkenberg 2021).

En Indonesia, el sector del transporte basado en aplicaciones, que opera en gran medida al margen del marco jurídico y organizativo del sistema formal de relaciones laborales, se ha caracterizado en los últimos años por una notable capacidad de autoorganización, ayuda mutua y participación comunitaria espontánea de los conductores en línea, una tendencia que contrasta con la disminución de la afiliación y participación sindical en el sector formal (Ford y Honan 2019).

En España, las asociaciones de trabajadores de plataformas constituidas en los últimos tiempos (los colectivos Riders X Derechos y Free Riders) colaboran con los sindicatos tradicionales, como la Intersindical Valenciana, la Intersindical Alternativa de Catalunya, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

En Ghana, los conductores de servicios de transporte individualizado de pasajeros a través de plataformas en línea están organizados en unas 16 asociaciones (que comenzaron a constituirse en 2018), algunas de las cuales están afiliadas al Congreso de Sindicatos de Ghana.

laborales recogidos en la legislación⁹. En mayo de 2021, como resultado del diálogo social entre sindicatos y las organizaciones empresariales y de empleadores, el Gobierno de España aprobó la llamada «Ley Rider», que presume que las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales tienen la consideración de empleados con todos los derechos tradicionales de asociación, representación, acción colectiva y negociación. El nuevo instrumento legislativo, aprobado posteriormente por el Congreso de los Diputados, establece el derecho de esos trabajadores a disfrutar de períodos de vacaciones y obliga a las empresas a cotizar a la Seguridad Social en su nombre. La CES ha presentado una propuesta legislativa similar en el ámbito de la UE para establecer una presunción refutable de la existencia de una relación laboral en el caso de los trabajadores de plataformas, de tal manera que la carga de la prueba recaiga sobre la empresa responsable de la plataforma (CES 2021a). En diciembre de 2021, la Comisión Europea abordó la cuestión de la clasificación errónea de la situación en el empleo de los trabajadores de plataformas y propuso una serie de medidas, entre ellas la presunción refutable de la existencia de una relación laboral, tal como solicitaba la CES. Esta situación garantizaría a los trabajadores de plataformas el derecho a percibir el salario mínimo (si está reconocido), los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, la regulación del tiempo de trabajo y la protección de la salud, el derecho a disfrutar de vacaciones remuneradas, la protección contra los accidentes de trabajo, prestaciones por desempleo y enfermedad, y pensiones de jubilación contributivas (CE 2021).

Según estimaciones de la OIT (2018e), el 61 por ciento del empleo total en el mundo es informal, es decir, carente de registro y de una protección social adecuada, y la tasa de informalidad oscila entre el 86 por ciento en África y el 25 por ciento en Europa y Asia Central. Spooner, Montague-Nelson y Whelligan (2021) exponen una larga lista de factores que impiden a los sindicatos colaborar con los trabajadores informales, entre ellos la ausencia de un empleador específico; el miedo a que los trabajadores informales, al ser tan numerosos, se hagan con el control del sindicato; cuestiones de estatus y prestigio, y la insolencia para abonar las cuotas sindicales. Desde el año 2000, muchos sindicatos de África, Asia y América Latina han ampliado sus actividades para

incluir a los trabajadores de la economía informal y han comenzado a cooperar con otras organizaciones que defienden los intereses de esos trabajadores. Agarwala (2014), en un panorama general de las iniciativas de organización dirigidas a los trabajadores domésticos, itinerantes, informales y migrantes en el Brasil, el Canadá, China, los Estados Unidos, la India, México y Sudáfrica, observa un giro del sindicalismo excluyente al inclusivo a partir de la década de 2000. Los sindicatos de la enseñanza y del transporte en África Oriental y Occidental han intentado organizar a algunos trabajadores por cuenta propia, como los repartidores en bicicleta y los conductores de minibuses. Otros ejemplos se refieren a los trabajadores y jornaleros del sector agrícola en el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Honduras, Nepal, el Paraguay y la República Dominicana. En el Canadá, la Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras Unidos de la Alimentación y el Comercio y la Alianza de Trabajadores Agrícolas han creado diez centros para trabajadores agrícolas migrantes, uno de los cuales ha abierto una vía de residencia permanente para los trabajadores temporales extranjeros.

Durante los últimos treinta a cuarenta años ha disminuido drásticamente la tasa de sindicalización de los jóvenes en los países de ingresos altos (OCDE 2019b; Visser 2019). La tasa media de densidad sindical entre las personas de 16 a 25 años en 28 países de ingresos altos se ha reducido a la mitad en solo una generación, pasando del 21 al 11 por ciento en el periodo de 1995 a 2015 (véase el gráfico 4.5), y en la mitad de esos países menos del 7 por ciento de los trabajadores se afilia a un sindicato. Como consecuencia, el promedio de edad de los sindicalistas ha aumentado hasta superar los 45 años y, por término medio, una quinta parte de todos los afiliados sindicales están próximos a la jubilación: su número es de tres a cuatro veces superior al de las personas que se han afiliado a sindicatos en los cinco a diez últimos años. Las tendencias demográficas, como las bajas tasas de natalidad y las cohortes cada vez más pequeñas que se incorporan al mercado de trabajo, ejercen una presión adicional sobre los sindicatos en los países de ingresos altos. En cambio, esta parte del problema no existe, por ejemplo, en África, donde más de la mitad de la población de muchos países es menor de 25 años. Los problemas más acuciantes para los sindicatos en esas regiones son la falta de empleo decente y la emigración de los jóvenes (recuadro 4.12).

9 Reino Unido, Tribunal Supremo, *Uber BV and others v. Aslam and others*, [Sentencia de 19 de febrero de 2021](#). En una sentencia algo posterior, el Tribunal de Apelación, que es el más alto tribunal del Reino Unido por debajo del Tribunal Supremo, no clasificó como trabajadores a los repartidores en bicicleta que trabajaban para otra plataforma, impidiendo así el reconocimiento efectivo de sus derechos de negociación colectiva (Reino Unido, Tribunal de Apelación, *Independent Workers' Union of Great Britain v. Central Arbitration Committee and Roofoods Ltd trading as Deliveroo*, [Sentencia de 24 de junio de 2021](#)).

► Recuadro 4.12 Organizar a los jóvenes

Cualquier estrategia de renovación sindical pasa necesariamente por organizar a los jóvenes. Una campaña reciente del Comité de Jóvenes de la CES en colaboración con la Fundación Friedrich Ebert se inicia con este dramático mensaje: «Los sindicatos se enfrentan a una crisis existencial: o logramos que se afilie un número considerable de jóvenes o, en cuestión de pocos decenios, dejaremos de existir como organizaciones de afiliación masiva» (FES 2021, 2). Se insta a las organizaciones afiliadas a que emprendan campañas dirigidas a los jóvenes, a que recojan datos sobre la situación de la población juvenil, a que identifiquen a los potenciales afiliados y los lugares donde viven y trabajan, y a que fomenten los contactos entre pares y los enfoques basados en el lenguaje y el estilo de comunicación de los jóvenes. El Comité de Jóvenes de la CES también recomienda a los sindicatos que creen y desarrollen estructuras juveniles a nivel interno, que asignen recursos y que faciliten la participación de los jóvenes en la toma de decisiones y, por último, que forjen alianzas dentro y fuera del movimiento sindical para abordar los temas que preocupan a los jóvenes. Ejemplos de este tipo de alianzas son el Retail Action Project en los Estados Unidos, la campaña Fast Food Rights en el Reino Unido, el movimiento Stand Up en Nueva Zelanda y el Young Workers Centre en Australia. Tras la Gran Recesión de finales de la década de 2000, muchos jóvenes afectados por las medidas de austeridad y por las tasas récord de desempleo juvenil comenzaron a participar en protestas y movimientos surgidos al margen de los sindicatos y, en ocasiones, contrapuestos al sindicalismo. Por ejemplo, en los Estados Unidos los centros de trabajadores urbanos formaron la coalición Young Workers United; en Italia, el movimiento «San Precario», y en España, «Juventud sin Futuro», un movimiento que denunciaba la situación de precariedad de los jóvenes (Antenas 2014; Della Porta, Baglioni y Reiter 2015).

Las iniciativas de organización de los sindicatos deben analizarse en su contexto. Muchas de ellas son similares en todo el mundo: por ejemplo, las campañas de captación de nuevos afiliados; la creación de coaliciones sobre temas específicos junto con organizaciones no sindicales; la renovación organizativa; la constitución de asociaciones entre trabajadores y empleadores; la solidaridad transnacional; y diversas formas de acción política. Sin embargo, estas iniciativas se enfrentan a algunas dificultades bastante formidables derivadas de factores como la inobservancia de los derechos fundamentales de los trabajadores, la ausencia de un entorno propicio, la insuficiencia de los mecanismos de aplicación efectiva, los conflictos étnicos y religiosos y las elevadas cifras de trabajadores informales. El indicador 8.8.2 de los ODS (cuyo organismo responsable es la OIT) mide el nivel de cumplimiento nacional de los derechos fundamentales en el trabajo, concretamente de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, tal como se establecen en los Convenios núms. 87 y 98. Se valora según una escala de 0 a 10, siendo 0 la mejor puntuación posible (que indica niveles más altos de cumplimiento de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva) y 10, la peor (que indica niveles más bajos de cumplimiento de estos derechos). El indicador se basa en la codificación de información textual basada en fuentes de los órganos de control de la OIT y de la legislación nacional (véase el capítulo 2, recuadro 2.4)¹⁰. Al comparar los valores del ODS 8.8.2 con las tasas de densidad sindical a nivel nacional en 2020, se constata que los países con bajos niveles de observancia de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva (es decir, con puntuaciones más altas en el indicador 8.8.2 de los ODS) también presentan bajas tasas de densidad sindical, tomando como referencia el conjunto de países sobre los que se tienen datos. Y, aunque no es una condición suficiente, cabe concluir que **el respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva es una condición muy necesaria para la sindicalización inclusiva** (véase Visser, de próxima publicación).

¹⁰ Tal como se adoptó en la OIT (2018d, 20), «[m]ediante el indicador 8.8.2 de los ODS se pretende medir el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales fundamentales (libertad de asociación y negociación colectiva). Este se basa en las seis fuentes documentales del órgano de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y también en la legislación nacional. Dicha legislación no se promulga a los efectos de generar un indicador estadístico del cumplimiento respecto de los derechos fundamentales, y tampoco se ha creado ninguna de las fuentes documentales de la OIT con ese propósito. El indicador 8.8.2 se ha compilado a partir de esas fuentes, y su aplicación no supone renunciar a los divergentes puntos de vista respectivos de los mandantes de la Organización sobre las conclusiones de las fuentes. [...] El indicador 8.8.2 de los ODS no pretende ser una herramienta para comparar el cumplimiento entre los Estados Miembros de la OIT. Cabe señalar, en particular, que las obligaciones de un Estado Miembro de la OIT relativas a la presentación de informes al sistema de control de la Organización y, por consiguiente, las fuentes documentales de la OIT, difieren para los Estados Miembros de la Organización que han ratificado los convenios y para los que no han ratificado los convenios».

4.2.3 La función de los sindicatos en la negociación colectiva y en otros ámbitos

Los trabajadores se organizan en diferentes ámbitos territoriales —internacional, nacional y local, que puede a su vez subdividirse en regional y subnacional— y en diversos sectores y ocupaciones.

Las confederaciones sindicales nacionales suelen llevar a cabo tareas comunes, como ejercer presión en nombre del movimiento laboral y representar a los sindicatos en los organismos políticos y administrativos de ámbito nacional e internacional, prestar servicios a las organizaciones y personas afiliadas (formación y educación, asesoramiento jurídico, investigaciones y, en algunos casos, campañas de captación), y resolver conflictos entre los afiliados sobre la demarcación de dominios y la jurisdicción de la negociación colectiva. Muchas confederaciones asumen funciones de coordinación, que consisten en fijar el programa y en proponer demandas salariales en las rondas anuales de negociación colectiva, además de proporcionar estadísticas, investigaciones e información. En la actualidad, las confederaciones rara vez negocian los convenios centrales; si lo hacen, es principalmente en cuestiones no salariales, como en los convenios y pactos sociales celebrados durante la pandemia de la COVID-19 (por ejemplo, sobre la reducción de la jornada laboral y los expedientes de regulación temporal del empleo, el teletrabajo y las medidas de seguridad y salud). Sin embargo,

la función preeminente en la coordinación de la negociación colectiva corresponde a los sindicatos nacionales a través de sus responsables electos o designados, incluso cuando las negociaciones se inscriben en el ámbito de la empresa. La descentralización de la negociación salarial en los últimos decenios ha dado lugar a una mayor participación de los representantes sindicales locales en el lugar de trabajo o, en algunos casos, de los comités de empresa elegidos por todo el personal.

Negociar salarios justos y condiciones de trabajo decentes

Por medio de la negociación colectiva, que es el núcleo de su actividad, los sindicatos aspiran a establecer un salario mínimo en el mercado de trabajo para una determinada ocupación, sector o país, y con el tiempo negocian progresivamente los siguientes tramos de la escala salarial. También tratan de normalizar las tasas salariales y defienden la igualdad salarial por un trabajo de igual valor para atenuar la competencia entre trabajadores (Visser y Checchi 2011; Streeck 2005; véase también el recuadro 4.13). Al vincular los aumentos salariales a la productividad, los sindicatos pretenden que repercuta sobre los trabajadores una parte justa del crecimiento de los ingresos del país o de la empresa. Los esfuerzos de los sindicatos contribuyen a reducir la desigualdad, especialmente cuando son organizaciones fuertes y capaces de integrar a las minorías en el ámbito de la negociación.

Algunos sindicatos también contribuyen a reducir la desigualdad de ingresos de los trabajadores de la economía informal, ya sea velando por el cumplimiento de los salarios mínimos o representando a los trabajadores en las negociaciones con las autoridades locales (véase el recuadro 4.14).

► Recuadro 4.13 Los sindicatos y la desigualdad

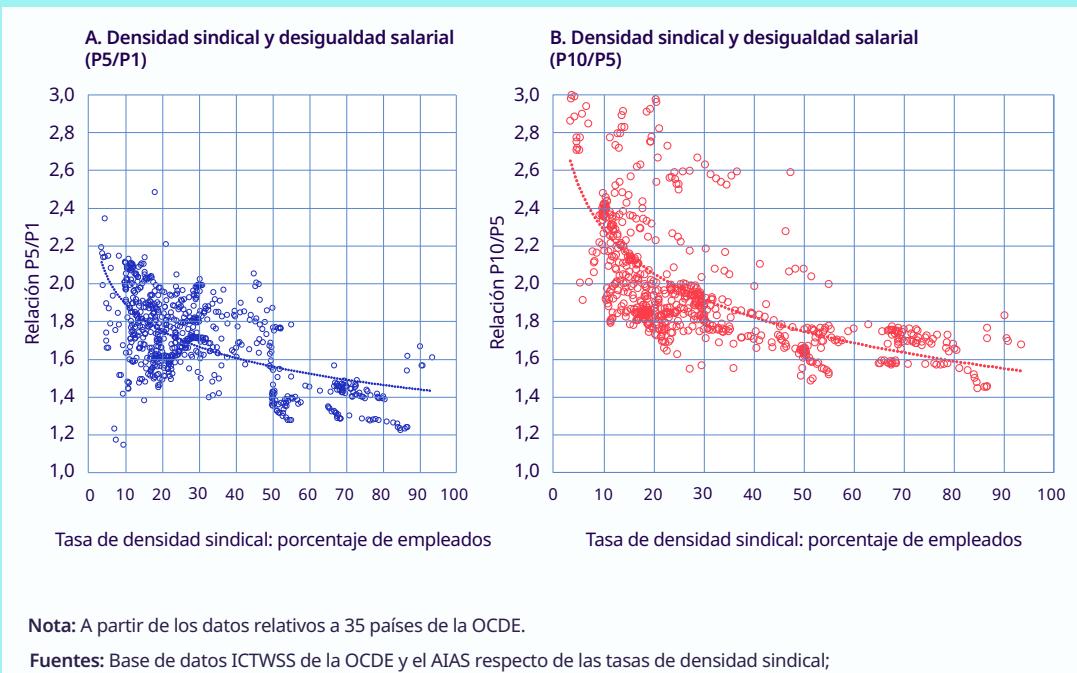
Una conclusión empírica bien documentada en la bibliografía es que, en todos los países y a lo largo del tiempo, la sindicalización se asocia con menores diferencias de ingresos, calculadas a partir de las relaciones de los percentiles de la distribución salarial (Blau y Kahn 1996; Card, Lemieux y Riddell 2004; Farber *et al.* 2018; Pontusson y Rueda 2010; Pontusson 2013; Western y Rosenfeld 2011).

«La actividad sindical se relaciona con distribuciones más comprimidas de los salarios y de los ingresos, antes y después de impuestos y del gasto gubernamental —afirma Ahlquist (2017, 426) en su revisión bibliográfica, y añade—: Mediante sus actividades de negociación y demás acciones colectivas, los sindicatos han conseguido aumentar los salarios y comprimir la distribución general de los ingresos, incluso frenando el crecimiento relativo de los tramos de ingresos más altos». En el gráfico 4.6 se actualizan los gráficos similares presentados por Ahlquist (2017) ampliando los datos hasta el año 2020 y a 35 países de la OCDE. Se relaciona la tasa de densidad sindical con la desigualdad salarial por cada país y año (respecto de un total de 697 observaciones). El panel A

Recuadro 4.13 (continuación)

(izquierda) representa la mitad inferior de la distribución de los salarios brutos (la relación entre la mediana y el percentil 10 de esa distribución), mientras que el panel B (derecha) corresponde a la mitad superior (la relación entre el percentil 90 y la mediana). La relación es claramente negativa: las tasas de densidad sindical más elevadas se asocian a niveles más bajos de desigualdad salarial, si bien la correlación es más fuerte en la mitad inferior ($r = -0,63$) que en la mitad superior de la distribución ($r = -0,54$). Esa relación negativa entre la desigualdad salarial y la densidad sindical se mantiene de un país a otro y en el seno de un mismo país a lo largo del tiempo, aunque parece debilitarse cuando se circumscribe al ámbito nacional, una conclusión a la que llega también Pontusson (2013) respecto de un grupo de países de la OCDE.

► Gráfico 4.6 Desigualdad salarial frente a la tasa de densidad sindical en una selección de países, 1980-2020



Nota: A partir de los datos relativos a 35 países de la OCDE.

Fuentes: Base de datos ICTWSS de la OCDE y el AIAS respecto de las tasas de densidad sindical; plataforma [OECD.Stat](#) respecto de las diferencias salariales.

► Recuadro 4.14 La actividad sindical y los ingresos en el sector informal de la India

En un estudio poco común sobre el sector informal, basado en los datos de la encuesta sobre la situación del empleo y el desempleo en la India realizada en el periodo 2004-2005, Chattaraj (2016) observa que la afiliación sindical se asocia con importantes ventajas salariales. Este hecho obedece no tanto a la negociación colectiva con los empleadores cuanto a la presión ejercida por los sindicatos sobre las autoridades para que se aplique de manera efectiva la reglamentación del salario mínimo. Además, gracias a sus redes políticas, los sindicatos pueden ofrecer a sus afiliados oportunidades de trabajo mejor remunerado en la venta ambulante, la construcción y el transporte. Sin embargo, como hay un claro predominio masculino en muchos sindicatos, son sobre todo los hombres quienes se benefician de estas ventajas. El sector informal de la India es muy heterogéneo: comprende desde vendedores ambulantes, jornaleros de la construcción, trabajadores a domicilio que prestan servicio en las cadenas de valor mundiales, pequeños empresarios, trabajadores a destajo, artesanos y productores artesanales, hasta profesionales de clase media que dirigen negocios desde sus casas. Sin embargo, lo que todos tienen en común es que carecen de las prestaciones, la seguridad social y la protección de la salud con que cuentan los trabajadores en un empleo formal (Unni y Rani 2002). Así como los hombres están presentes en toda la distribución del trabajo informal, las mujeres se concentran de forma desproporcionada en el extremo inferior. La afiliación sindical en el sector informal presenta un sesgo de género. Los hombres, si pueden, se afilian a los sindicatos tradicionales (Sen 2012), mientras que las mujeres tienden a afiliarse a organizaciones exclusivamente femeninas, como la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA), que agrupan y organizan expresamente a mujeres pobres y de bajos ingresos.

El diálogo social, los pactos sociales y la crisis de la COVID-19

Los sindicatos no solo son interlocutores sociales, sino que también configuran el entorno normativo en el que se desarrolla la negociación colectiva. Defienden los derechos y la mejora de las condiciones laborales; presionan a los partidos políticos y a los Gobiernos para que apoyen, aprueben y apliquen salarios mínimos y dignos; y representan a los trabajadores en diversos consejos o juntas (algunos tripartitos, en los que negocian con los empleadores y con ministros, funcionarios o expertos designados por el Gobierno, y otros bipartitos, en los que solo negocian con los empleadores). Además de negociar y de influir en las políticas, los sindicatos, a través de sus organizaciones locales, también participan en la aplicación y el control del cumplimiento de los acuerdos en el lugar de trabajo, y representan a sus afiliados en sede judicial y en las juntas de arbitraje. Además, muchos sindicatos ofrecen educación y formación a sus afiliados y prestan asesoramiento y apoyo a los representantes electos de los trabajadores en las empresas. Algunos proporcionan a sus afiliados un seguro de desempleo y de enfermedad, y abonan prestaciones a los familiares del trabajador en caso de siniestralidad laboral.

El diálogo social y los foros tripartitos pueden ser importantes plataformas de cooperación entre sindicatos e impulsar la participación social y política. Ejemplos interesantes de este tipo de iniciativas son el Comité de Acción para la Reforma de la Seguridad Social en Indonesia, una alianza de sindicatos nacionales que defendió las reformas del sistema de seguridad social, y la Coalición Nacional contra la Privatización del Agua en Ghana, que congregó a varios sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, tratando de formar a sus afiliados en cuestiones que iban más allá de los ingresos salariales y fomentando la cultura política general.

Muchas confederaciones sindicales europeas negocian acuerdos no salariales y pactos sociales con los empleadores y los Gobiernos, allanando así el camino de la legislación sobre el envejecimiento activo y la reforma de las pensiones, la protección del empleo, las políticas de educación y formación profesional, las estrategias de SST, el seguro de desempleo y la ratificación y aplicación de los convenios internacionales del trabajo (Avdagic, Rhodes y Visser 2011). Desde 1996, la CES ha negociado diez acuerdos marco que sientan las bases para la ulterior legislación de la UE o la normativa nacional sobre temas como la licencia parental (1995 y 2009), el trabajo a tiempo parcial (1997) y los contratos de duración determinada (1999); varios de ellos son

acuerdos «autónomos», que deben ser aplicados por los propios interlocutores sociales, y tienen por objeto el teletrabajo (2002), el estrés laboral (2004), el acoso y la violencia en el trabajo (2007), los mercados de trabajo inclusivos (2010), el envejecimiento activo (2017) y la digitalización (2020). Este último acuerdo trata sobre las competencias digitales y la empleabilidad; las modalidades de conexión y desconexión; la inteligencia artificial y la garantía del principio de «control humano»; y el respeto de la dignidad humana y los sistemas de vigilancia. Además, los interlocutores sociales europeos han negociado tres marcos de acción relativos al desarrollo permanente de competencias y cualificaciones (2002), la igualdad de género (2005) y el empleo juvenil (2013). Los sindicatos y otros interlocutores de ámbito nacional dieron seguimiento a muchos de esos acuerdos «modernizadores» (CES s. f.).

La capacidad de los sindicatos de actuar de manera concertada a través del diálogo social resultó ser de gran utilidad especialmente durante la pandemia de COVID-19 (OIT 2021g). Algunas de las cuestiones de política en las que la aportación

► Recuadro 4.15 La influencia de los sindicatos en la aplicación efectiva de las normas

Se ha constatado que la presencia sindical en el lugar de trabajo mejora el nivel de cumplimiento de la legislación sobre el salario mínimo y demás normas del mercado laboral en los Estados Unidos (Weil 1999; Fine y Gordon 2010). Se observa un efecto similar en la India, donde los sindicatos han organizado a los trabajadores del sector informal y han ejercido presión sobre los funcionarios públicos para que hagan cumplir las normas (Chattaraj 2016). La presencia de organizaciones de trabajadores independientes contribuye a la calidad de las normas del trabajo en las cadenas de suministro internacionales (Berliner *et al.* 2015). Los sindicatos también imparten conocimientos especializados, por ejemplo, sobre cómo utilizar las cláusulas laborales de los acuerdos comerciales preferenciales¹ o los mecanismos de control previstos por la OIT o la OCDE (Raess, Düry Sari 2018). En el ámbito de la atención sanitaria, la sindicalización de las enfermeras mejora los resultados en materia de salud, como la reducción de las tasas de mortalidad (Seago y Ash 2002) y de las enfermedades contraídas en los hospitales (Dube, Kaplan y Thompson 2016).

1 Véase OIT (2017b), donde se pueden consultar ejemplos de participación sindical en los acuerdos comerciales.

de los sindicatos ha sido de enorme importancia son los planes de reducción de la jornada laboral y los expedientes de regulación temporal del empleo; las condiciones de teletrabajo; las directrices de seguridad para los trabajadores de primera línea que estaban en estrecho contacto con compañeros de trabajo, clientes y pacientes; la mejora de los subsidios por enfermedad para los trabajadores enviados a casa; la mejora de la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, los trabajadores independientes y contratistas dependientes, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores del sector informal; y las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes estacionales en la agricultura y la industria cárnica (OIT 2020g)¹¹. Lamentablemente, los sindicatos han denunciado varios casos en que se coartó su actividad y se restringieron sus derechos durante la pandemia. Según el Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de 2021, se han dado situaciones en las que el Gobierno prescindió de los sindicatos (por ejemplo, en la India, Polonia, el Reino Unido y Tailandia), o en las que la pandemia sirvió como

pretexto para recortar los derechos sindicales y de los trabajadores (por ejemplo, en Myanmar, Nigeria y Zimbabwe) y para suspender las consultas y evitar el diálogo social (por ejemplo, en Croacia, Hungría, Indonesia, Polonia, Rumanía y Türkiye) (véase el recuadro 4.16; CES 2020).

Los sindicatos aportan a la mesa de negociación no solo su experiencia y su conocimiento de los detalles, sino también un apoyo social decisivo y la capacidad de dotar de legitimidad a las medidas difíciles o impopulares. Al representar los intereses colectivos de los trabajadores, pueden infundir confianza y promover el cumplimiento de políticas que, de otro modo, tendrían que imponerse por ley y mediante los esfuerzos de la administración del trabajo con un costo considerable. Las protestas durante las etapas de confinamiento y de reapertura han demostrado que los Gobiernos no pueden exigir el cumplimiento de ese tipo de medidas por sí solos, sino que necesitan intermediarios. Las políticas negociadas permiten a los Gobiernos y a los interlocutores sociales encontrar soluciones adaptadas y razonables, que suelen suscitar un mayor apoyo.

► Recuadro 4.16 Índice Global de los Derechos de la CSI

El Índice Global de los Derechos de la CSI de 2021, que presenta una clasificación de 149 países en función de indicadores reconocidos internacionalmente para evaluar dónde están mejor protegidos los derechos de los trabajadores en la legislación y en la práctica¹, pone de manifiesto varias tendencias negativas. En 2021 se registraron más vulneraciones y exclusiones de los derechos sindicales que en años anteriores. Nada menos que 110 países (frente a 82 en 2016) impidieron a algunas categorías de trabajadores ejercer su derecho de fundar un sindicato y de afiliarse a él. En la edición de 2021 del Índice también se señalan numerosos incidentes en los que se restringieron o denegaron los derechos básicos de reunión y de huelga durante la pandemia de COVID-19, a veces en situaciones en las que los organizadores sindicales intentaban garantizar unas condiciones de trabajo seguras para los trabajadores que prestaban servicios esenciales durante las etapas de confinamiento u obtener subsidios por enfermedad para los trabajadores obligados a confinarse.

¹ Véase la página de inicio del Índice Global de los Derechos de 2021 en el sitio web de la CSI, <https://www.ituc-csi.org/2021-global-rightsindex>.

¹¹ Véase también la sección «Actividades de las organizaciones de trabajadores» en el repositorio de la OIT de respuestas políticas nacionales a la COVID-19, <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--es/index.htm>.

4.3

Reestructuración y renovación

Las transformaciones de los mercados laborales plantean dificultades tanto a las organizaciones de empleadores como a los sindicatos. Los avances tecnológicos, la ecologización de las economías, el cambio demográfico y una competencia mundial cada vez más intensa han alterado sustancialmente el entorno en el que tratan de representar los intereses de las empresas y de los trabajadores, respectivamente. A estos problemas se suman la escasez de competencias en algunas regiones y la prevalencia de la informalidad en otras. La crisis de la COVID-19, en parte como consecuencia de las medidas de confinamiento adoptadas, ha puesto a prueba la capacidad operativa y la resiliencia de las organizaciones de interlocutores sociales. Estas transformaciones y los problemas persistentes traen consigo nuevas oportunidades y a la vez dificultan la labor de estas organizaciones, tanto en lo que respecta a la organización y representación de los intereses de sus afiliados como al desarrollo de la capacidad para afrontar los nuevos retos. **Durante los dos últimos decenios, las OE y los sindicatos han emprendido un importante proceso de reestructuración y renovación, tratando de prestar nuevos servicios que satisfagan las necesidades de un conjunto de afiliados cada vez más heterogéneo.**

Las OE, que surgieron como organizaciones centradas en las políticas laborales de ámbito sectorial, nacional e internacional, han evolucionado para representar los intereses de las empresas en asuntos relacionados con los mercados de productos y de trabajo (Brandl y Lehr 2019). Esta reestructuración interna ha propiciado, por una parte, la consolidación de sus miembros y, por otra, la adaptación de sus servicios. Entre otras cosas, las OE han encabezado los recientes debates de política sobre la transformación digital y la cuestión conexa del

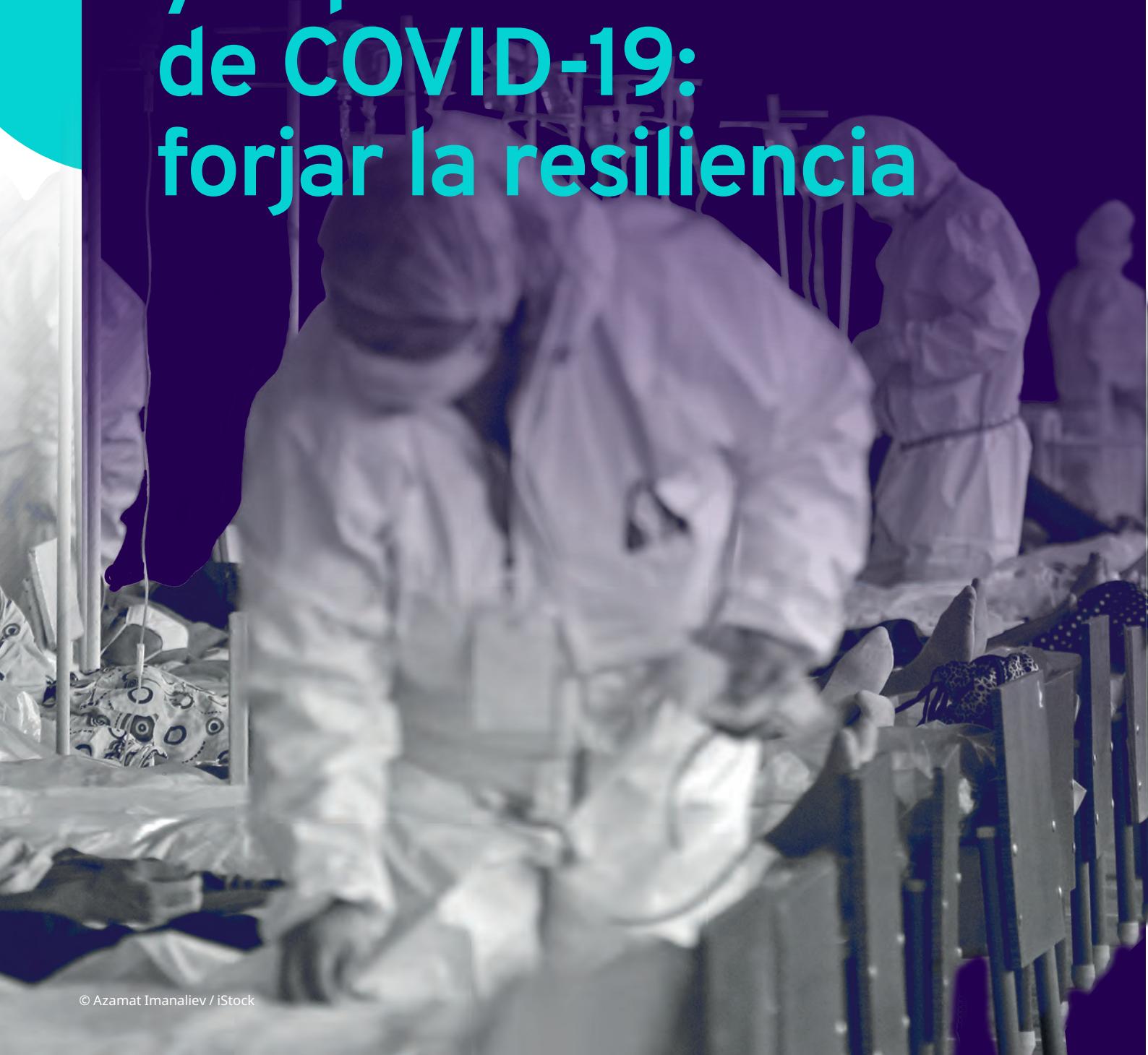
teletrabajo. Las políticas de apoyo al desarrollo de competencias y al crecimiento de la productividad también ocupan un lugar destacado en su programa de promoción. Al organizar y colaborar con las empresas del sector informal, han facilitado su transición a la economía formal. En los países con sistemas de negociación multinivel, a medida que la negociación colectiva se ha descentralizado, el ámbito de actuación de las OE se ha desplazado de la gobernanza directa centrada en los convenios colectivos a la gobernanza indirecta mediante el intercambio de información y otros servicios, facilitando la coordinación horizontal y vertical. Al mismo tiempo, las OE se han adaptado para atender los intereses tanto de las pymes como de las grandes empresas multinacionales.

Los sindicatos siguen siendo los grupos de interés con mayores cifras de afiliados del mundo, que superan con creces a las de los partidos políticos. Tras un largo periodo de declive, la afiliación sindical se ha estabilizado e incluso ha aumentado en algunos países durante los últimos años. **Una tendencia nueva e interesante es la evolución de los sindicatos hacia un modelo de organización que abarca a los trabajadores más vulnerables y peor remunerados de los mercados laborales, los trabajadores informales, los trabajadores migrantes, las trabajadoras domésticas, los trabajadores con modalidades de trabajo diversas (incluidos los contratos de duración determinada y temporales) y, más recientemente, los trabajadores de plataformas digitales.** En la actualidad, las mujeres representan por término medio en todos los países una proporción de los afiliados sindicales mucho mayor que en cualquier otro momento de la historia. Como se ha explicado en el capítulo 3, este fenómeno ha repercutido muy directamente en el programa de la negociación colectiva, lo que ha permitido lograr en algunos países avances significativos en cuanto a las estrategias para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la licencia parental y las medidas para combatir la violencia y el acoso en el trabajo. Sin embargo, durante la pandemia, con la excepción de los conflictos que dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar, la preocupación por la igualdad de género ha vuelto a pasar a un segundo plano (véase el capítulo 5). Debido a su naturaleza solidaria, los sindicatos también han forjado alianzas estratégicas con otras organizaciones para satisfacer las aspiraciones de justicia social.

En conclusión, las OE y los sindicatos deben superar importantes escollos para conciliar los intereses cada vez más heterogéneos de sus afiliados. Sin embargo, gracias a su capacidad adaptativa y a sus recursos institucionales, están en condiciones de desempeñar una función representativa fundamental en los debates de política sobre las transformaciones en curso. La amplitud de su participación en la negociación colectiva comprende desde la influencia en la configuración del entorno normativo y en la formulación de las políticas, la coordinación de los procesos de negociación y la prestación de servicios pertinentes para sus afiliados hasta la negociación de los convenios colectivos. Las OE y los sindicatos también son actores clave en el marco normativo internacional que da cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como

la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Los marcos regulatorios que amparan el ejercicio de esos derechos fundamentales son un requisito previo para que las OE y los sindicatos contribuyan a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo. En aquellos lugares donde el ordenamiento jurídico reconoce la libertad sindical y de asociación y faculta a las OE y a los sindicatos para desempeñar sus actividades de representación, liderazgo y sensibilización, estas organizaciones han sido capaces, junto con los Gobiernos, de hacer frente a los retos sin precedentes que planteó la pandemia en 2020 y 2021, tal como se documenta en el capítulo 5. Su fuerza, capacidad y legitimidad de representación son decisivas para lograr una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente.

La negociación colectiva y la pandemia de COVID-19: forjar la resiliencia





El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró que el brote de enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) podía caracterizarse como una pandemia mundial. La pandemia y las medidas de salud pública adoptadas para contener la transmisión han tenido efectos terribles en el mundo del trabajo, en la continuidad de las empresas y, dependiendo del sector y la actividad, en la salud de los trabajadores y en la seguridad de sus ingresos. Millones de personas se vieron expuestas directamente al virus y a riesgos para su salud al tener que trabajar en primera línea de la batalla contra la pandemia. La OIT estima que 557 millones de personas, es decir, el 17,4 por ciento del empleo mundial, pasaron de un régimen de trabajo presencial a la modalidad de teletrabajo a domicilio durante el segundo trimestre de 2020 (OIT 2021h).

Sin embargo, las ocupaciones de muchos trabajadores no se podían ejercer a distancia. En consecuencia, millones de personas tuvieron que interrumpir su actividad laboral o perdieron el empleo. Según las estimaciones de la OIT, en 2020 se perdió un número de horas de trabajo equivalente a la asombrosa cifra de 255 millones de empleos a tiempo completo (OIT 2021i).

Las empresas registraron importantes pérdidas de ingresos y sus niveles de endeudamiento aumentaron como consecuencia de las medidas de salud pública¹. Muchas tuvieron que dedicar fondos a la adquisición de equipos de protección personal y a otros gastos relacionados con la COVID-19, en detrimento de las inversiones destinadas a aumentar la productividad (OIT 2021i, 97). Las medidas de contención afectaron sobre todo a las pequeñas empresas, muchas de las cuales declararon no disponer de fondos suficientes para mantener la continuidad de su negocio (OIT 2020h, 22). La amenaza para la continuidad de las empresas, el empleo y los ingresos ha sido más acusada en los sectores gravemente afectados por la crisis, como el alojamiento y las actividades de servicio de comida, el comercio al por mayor y al por menor, la construcción y la fabricación (OIT 2021i, 93). Las consecuencias de la crisis para los trabajadores han sido catastróficas y la situación del mercado de trabajo sigue siendo nefasta en 2022: sigue habiendo un déficit mundial de horas de trabajo equivalente a 52 millones de empleos a tiempo completo, en comparación con el cuarto trimestre de 2019 (OIT 2022).

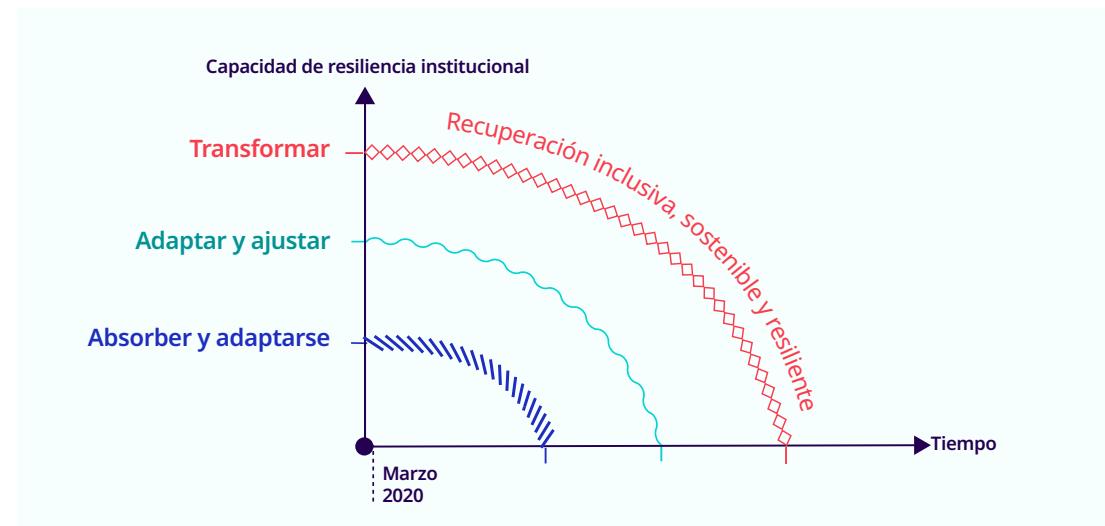
Todas las empresas y todos los trabajadores han sufrido las consecuencias, pero no con el mismo grado de afectación. Muchos trabajadores se quedaron sin medios de sustento, mientras que otros lograron mantener sus ingresos, en parte gracias a las medidas extraordinarias adoptadas por los Gobiernos, en algunos casos en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El resultado ha sido un aumento de la desigualdad dentro de un mismo país y entre países (OIT 2021i; OCDE 2021; CEPAL 2021; OIT 2021j). La reducción

de horas de trabajo afectó principalmente a los trabajadores con formas de trabajo inseguras, a los trabajadores por cuenta propia de la economía informal y a los trabajadores con ocupaciones que no se podían realizar enteramente a domicilio (Adams-Prassl *et al.* 2020; OIT y CEPAL 2020; OIT 2020i). Los efectos desproporcionados de la crisis en los sectores dominados por las mujeres, como el trabajo doméstico, los servicios de comida, alojamiento y hostelería y, en algunas regiones, la producción de prendas de vestir y de textiles (OIT 2020j), junto con el aumento de la carga en el trabajo de cuidados no remunerado, amenazan con revertir los recientes logros en materia de igualdad de género (Eurofound 2020b; OIT 2021k; OIT y CEPAL 2020).

A medida que las sucesivas oleadas de la pandemia frustraban las esperanzas de una rápida recuperación en 2020 y 2021, las partes en las negociaciones colectivas acudieron a la mesa de negociación —o se conectaron a salas en línea— en un contexto que auguraba unas perspectivas económicas y sociales muy inciertas.

Los datos de estudios anteriores indican que la negociación colectiva puede contribuir de manera significativa a forjar la resiliencia (OCDE 2017; Aidt y Tzannatos 2002). La negociación colectiva permite a las partes acordar y establecer disposiciones que aporten seguridad en cuestiones sustantivas y de procedimiento tanto a los empleadores como a los trabajadores (Marginson, Keune y Bohle 2014). Puede facilitar un necesario equilibrio entre los costos, por un lado, y la protección del empleo y de los ingresos, por otro, especialmente cuando la negociación es integradora y coordinada (Glassner y Keune 2012).

► Gráfico 5.1 Forjar la resiliencia durante la crisis de la COVID-19



1 Estas medidas consistieron en confinamientos (es decir, órdenes de permanecer en casa, cordones sanitarios, toques de queda y el cierre temporal de escuelas y de lugares de trabajo), el cierre de fronteras y otras intervenciones no farmacéuticas.

En este capítulo se analiza cómo ha contribuido la negociación colectiva a forjar la resiliencia² durante la crisis de la COVID-19, concretamente la forma en que proporcionó a los países, sectores y lugares de trabajo la capacidad institucional de adaptarse a los efectos de la crisis y de absorberlos durante los primeros dieciocho meses de la pandemia, así como de transformar las prácticas para lograr una recuperación centrada en las personas (véase el gráfico 5.1).

En el capítulo se ofrece una visión de las trayectorias dinámicas adoptadas por las partes negociadoras al enfrentarse a una crisis sanitaria, social y económica sin precedentes. Asimismo, se analizan las soluciones transformadoras acordadas a corto plazo, que también pueden mitigar los efectos de la COVID-19 sobre la desigualdad a medio y largo plazo. Con un enfoque más prospectivo, se examina cómo la negociación colectiva está demostrando su utilidad para configurar las futuras prácticas de teletrabajo y de trabajo híbrido, al propiciar que los empleadores y los trabajadores aprovechen las oportunidades que les aguardan. **En el informe se concluye que, si bien la negociación colectiva puede contribuir a una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente, la magnitud y la orientación de esta contribución dependen en gran medida del contexto institucional y del apoyo que se conceda a la negociación colectiva.**

Este capítulo se basa en el estudio de 21 países de diferentes regiones del mundo con distintos niveles de desarrollo (véase el anexo IV); en el análisis textual de más de 500 convenios colectivos suscritos entre enero de 2020 y diciembre de 2021 (véase el anexo V); en una encuesta realizada a organizaciones de empleadores (véase el anexo III) y a sindicatos (OIT 2021d); en entrevistas semiestructuradas con representantes de organismos públicos, organizaciones de empleadores y sindicatos; y en fuentes secundarias.

Más allá de las diferencias observadas en cuanto a la utilización de la negociación colectiva por los empleadores y sus organizaciones y por los sindicatos como recurso para responder a la crisis de la COVID-19, en el análisis afloran cinco grandes temas (véase el cuadro 5.1). En primer lugar, la flexibilidad de las prácticas de negociación y de los convenios permitió a las partes absorber el impacto y adaptarse. El segundo tema se refiere a las medidas negociadas con el fin de asegurar la continuidad de los servicios necesarios para la salud y la seguridad de la población, así como de proteger y valorar a los trabajadores de primera

línea. En tercer lugar, se acordaron medidas para garantizar lugares de trabajo seguros y saludables, tanto en las modalidades presenciales como a distancia. En cuarto lugar, las respuestas negociadas tenían por objeto salvaguardar la continuidad de las empresas, conservar las competencias y los conocimientos técnicos, preservar el empleo y proteger los ingresos. El quinto y último tema se refiere a la influencia que la negociación colectiva ejerce en la configuración de las futuras prácticas laborales, como el teletrabajo decente y los modelos inclusivos de trabajo híbrido, un aspecto que puede beneficiarse de la experiencia adquirida en las modalidades ensayadas durante la crisis.

5.1

Negociación durante la pandemia de COVID-19

Las respuestas de política social han sido fundamentales para la gestión de la crisis de la COVID-19 en un doble sentido, al reforzar el cumplimiento de las medidas de salud pública y al garantizar unos ingresos adecuados durante las interrupciones del trabajo, así como la vuelta a la normalidad a medida que se levantaban las restricciones (Greer *et al.* 2020). **La contribución de los interlocutores sociales a estas respuestas por medio de la negociación colectiva se ha ajustado a las pautas institucionales preexistentes. Los sistemas de relaciones laborales, que antes de la pandemia habían delegado ciertas cuestiones de política social en los empleadores y sus organizaciones y en los sindicatos, han tendido a apoyarse en estas instituciones como parte de la respuesta a la crisis de la COVID-19, en particular recurriendo al diálogo social tripartito y bipartito en el**

² Para la OIT, «el término 'resiliencia' designa la capacidad que tiene un sistema, una comunidad o una sociedad expuestos a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse, transformarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficiente [...]» (Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), párr. 2, *b*).

► **Cuadro 5.1 Negociación colectiva: capacidad de resiliencia institucional**

	Tema	Possible contribución de la negociación y los convenios colectivos a una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente
Absorción	Adaptar las prácticas de negociación colectiva al contexto de la pandemia de COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ajustes en la renovación de los convenios ▶ Ajustes en los procedimientos y prácticas ▶ Flexibilidad y capacidad de respuesta de los convenios colectivos
	Sostener los servicios y proteger a los trabajadores de primera línea	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Acuerdo sobre medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) para proteger a los trabajadores más expuestos a la COVID-19 ▶ Facilitación de cambios en la organización del trabajo, ajuste del tiempo de trabajo y reasignación de trabajadores para asegurar la continuidad de los servicios ▶ Acceso a la asistencia sanitaria y a la licencia por enfermedad ▶ Protección laboral inclusiva para los trabajadores con empleos temporales o en modalidades de trabajo subcontratado (a terceros) ▶ Prevención y resolución oportuna de los conflictos laborales para asegurar la estabilidad y la continuidad ▶ Negociación coordinada para dar una respuesta sistemática al aumento de la demanda de servicios sanitarios ▶ Medidas para subsanar la infravaloración de las ocupaciones mal remuneradas en las que predominan las mujeres ▶ Mejoras en los procesos de trabajo e inversión para sostener los servicios
	Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Facilitación de la aplicación de protocolos nacionales, industriales y organizativos de SST destinados a la prevención y el control ▶ Facilitación de la adaptación y el cumplimiento de los protocolos y directrices nacionales en materia de SST ▶ Acceso a la asistencia sanitaria y a la licencia remunerada por enfermedad ▶ Protección e inclusión continua de los trabajadores en riesgo ▶ Adaptación y aplicación rápidas de los protocolos de organización y prácticas de trabajo (como el teletrabajo) y de reincorporación segura al trabajo
	Preservar el empleo, proteger los ingresos y salvaguardar la continuidad de las empresas	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rápida aplicación de medidas de conservación del empleo para apoyar la continuidad de las empresas y proteger los ingresos ▶ Adaptación de las medidas de sustitución de ingresos y de conservación del empleo a las necesidades del sector, del empleador y de los trabajadores ▶ Facilitación de concesiones temporales como la moderación salarial, el despido técnico temporal y las reducciones de jornada a cambio de garantías de empleo ▶ Mantenimiento de la protección social durante los despidos técnicos temporales y la reducción de jornada para mitigar el riesgo y proteger las inversiones mancomunadas ▶ Creación de fondos de solidaridad para proteger el umbral de ingresos mínimos de los trabajadores con salarios bajos (mitigación de los posibles efectos en la desigualdad) ▶ Renovación de los contratos temporales o de duración determinada (mitigación de los posibles efectos en la desigualdad) ▶ Conciliación de las responsabilidades laborales y de cuidados para hacer frente al efecto desproporcionado de la crisis en las mujeres (mitigación de los posibles efectos en la desigualdad) ▶ Facilitación de la conservación del empleo y el desarrollo de competencias profesionales en aras de una recuperación inclusiva ▶ Cláusulas de procedimiento relacionadas con la recuperación para facilitar la implicación de los trabajadores y la retención de competencias profesionales específicas de la empresa
	Configurar las futuras prácticas de teletrabajo y trabajo híbrido	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aplicación de las enseñanzas adquiridas en la experiencia de teletrabajo durante la crisis de la COVID-19 para incentivar las prácticas de teletrabajo y trabajo híbrido decentes ▶ Acuerdo sobre modalidades que redunden en mayores niveles de productividad y de rentabilidad para los empleadores y que proporcionen mayor autonomía a los trabajadores ▶ Facilitación de la igualdad de trato entre los trabajadores presenciales y los teletrabajadores (mitigación de los posibles efectos en la desigualdad) ▶ Integración de los trabajadores en modalidades presenciales y de teletrabajo ▶ Corregulación de los horarios de trabajo y de los requisitos de SST para que las prácticas de teletrabajo sean productivas y decentes ▶ Formación y desarrollo de competencias profesionales para facilitar las transiciones inclusivas ▶ Participación en los cambios de las prácticas de trabajo que mejoran el rendimiento y en la distribución de los beneficios de la productividad
Adaptación		
Transformación		

más alto nivel y promoviendo la negociación colectiva. En estos casos, se ha hecho un uso proactivo de la negociación colectiva, que ha demostrado su capacidad de respuesta ante la emergencia sanitaria y frente al deterioro de la situación económica.

La adaptación de los procesos y procedimientos, pese a las limitaciones impuestas por la pandemia, ha permitido a las partes afrontar los

efectos de la crisis. Este proceso ha contado con el apoyo de medidas legislativas (planes de conservación del empleo, por ejemplo). En otros casos, sin embargo, las medidas estatales sin precedentes han reducido el margen de negociación colectiva (Ford y Ward 2021; O’Neil 2021). Hay países en que las medidas de emergencia han restringido incluso los derechos colectivos (véase el recuadro 5.1).

► **Recuadro 5.1 Observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT**

Durante sus reuniones de noviembre-diciembre de 2020 y noviembre-diciembre de 2021, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) tomó nota de la información proporcionada por los Gobiernos y/o los interlocutores sociales de 20 países¹ sobre los efectos de la crisis de la COVID-19 en la negociación colectiva y, a la inversa, sobre la influencia de la negociación colectiva en la respuesta a la crisis.

En varias observaciones individuales, la Comisión aplaudió las situaciones en las que la negociación colectiva y las relaciones laborales se utilizaron de forma proactiva para dar respuestas a la crisis de la COVID-19² o en las que se adoptaron iniciativas para dar respuestas concretas a las dificultades para celebrar negociaciones en un contexto de distanciamiento social³, facilitando al mismo tiempo la rápida formalización de acuerdos para hacer frente a la crisis⁴. Por otro lado, la Comisión también tuvo conocimiento de situaciones en las que la adopción de medidas unilaterales de emergencia había dado lugar a la suspensión o a la anulación temporal de los convenios colectivos vigentes⁵. Por último, la Comisión también tomó nota de las observaciones de los sindicatos en las que se señalaba que la falta de mecanismos sólidos de negociación colectiva dificultaba una respuesta equilibrada a los efectos sociales y económicos de la pandemia⁶. A la luz de todas estas consideraciones, la Comisión recordó varios principios de los instrumentos pertinentes de la OIT que deberían tenerse en cuenta para asegurar que, pese a la necesidad de adoptar determinadas medidas provisionales de emergencia, las respuestas a la crisis sean respetuosas con el derecho de negociación colectiva y aprovechen plenamente este mecanismo con miras a la fase de recuperación. A continuación, se exponen los principales elementos destacados por la CEACR.

Extractos del Informe General de la CEACR de 2020

«[L]a Comisión recuerda que insiste desde hace tiempo en que una situación de crisis ‘no podría justificar restricciones a las libertades públicas indispensables para el ejercicio efectivo de los derechos sindicales, en circunstancias de suma gravedad [...] y a condición de que todas las medidas que influyan en [estas] se limiten en su alcance y duración a lo estrictamente necesario para hacer frente a una situación particular’. En el contexto de la crisis económica, la Comisión ha recordado sistemáticamente la importancia, que también destacó el Comité de Libertad Sindical, de mantener en situaciones de crisis económica un diálogo permanente e intensivo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, en particular a la hora de aprobar textos legislativos que puedan incidir en los derechos de los trabajadores, incluidos los destinados a paliar una situación de crisis grave.

[...]

[L]a Comisión observa que, en el contexto de la pandemia, las medidas de distanciamiento físico y las restricciones a la libertad de reunión han afectado, directa o indirectamente, a la realización del derecho de sindicación y de negociación colectiva. [...] En este sentido, la Comisión toma nota de las medidas proactivas adoptadas en algunos países para que el ejercicio de los derechos colectivos no se viese interrumpido por las limitaciones impuestas a causa de la pandemia, como: la ampliación de los mandatos de los representantes sindicales; el ajuste de los plazos de negociación colectiva; el mayor uso de videoconferencias para asegurar la continuidad de las actividades de los órganos de diálogo social y negociación colectiva, y la adaptación de los medios que se ponen a disposición de los sindicatos para tratar con los teletrabajadores.

Recuadro 5.1 (continuación)

[...]

La Comisión toma nota de que, en algunos países, las medidas excepcionales han llevado a la imposición de restricciones provisionales, como, por ejemplo, la interrupción de los mecanismos de negociación colectiva y de los acuerdos resultantes. La Comisión considera que esas medidas excepcionales solo son admisibles en caso de crisis aguda y que, por su naturaleza, deben limitarse en el tiempo, adaptarse estrictamente y ser proporcionales al objetivo que persiguen, así como ir acompañadas de garantías para los trabajadores más afectados y consultarse con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Al mismo tiempo, la Comisión toma nota de que en varios países los mecanismos de negociación colectiva han desempeñado un papel notable a la hora de definir respuestas a la crisis, por ejemplo, mediante la firma de acuerdos en los que se establecían modalidades de reducción provisional del tiempo de trabajo y el mantenimiento de los ingresos de los trabajadores.

[...]

A la luz de estos acontecimientos y de conformidad con las orientaciones formuladas en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), la Comisión subraya la importancia de los derechos de sindicación y negociación colectiva para ofrecer soluciones justas y sólidas a la actual crisis sanitaria, económica y social, y con vistas a asegurar, en este contexto, el respeto de todos los derechos consagrados en las normas de la OIT» (OIT 2021I, párrs. 52, 71, 72, 75).

1 Argentina, Australia, Bangladesh, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Croacia, Ecuador, Francia, Guatemala, Maldivas, Mauricio, Nueva Zelanda, Pakistán, República Dominicana, Sri Lanka, Viet Nam, Zimbabwe.

2 Véanse, por ejemplo, la observación de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 154 por la Argentina (2021) y la observación de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por Australia (2021).

3 Véase la solicitud directa de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por Bosnia y Herzegovina (2021) y la observación de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por Chile (2021).

4 Véase la solicitud directa de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por Francia (adopción en 2021, publicación en 2022).

5 Véase la observación de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por el Brasil (2021) y la observación de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por el Canadá (2021).

6 Véase, por ejemplo, la observación de la CEACR relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por las Maldivas (2022).

Fuente: OIT.

A lo largo de los años 2020 y 2021, en aquellas jurisdicciones donde la negociación colectiva era una práctica consolidada, las partes adaptaron los procesos y procedimientos para responder a un contexto de gran incertidumbre. Sin embargo, la situación distaba mucho de ser homogénea entre países y sectores: algunas partes señalaron que la pandemia no había repercutido de ninguna manera en la negociación colectiva, mientras que otras observaron que la duración de las negociaciones se había reducido o ampliado, al tiempo que se habían hecho ajustes en la aplicación de los convenios colectivos. En muchos países, el diálogo social en el más alto nivel, tanto tripartito como bipartito, contribuyó de manera importante a definir y adaptar la respuesta estatal sin precedentes a los urgentes problemas que los empleadores y los trabajadores tenían ante sí (OIT 2021g).

Ajustes en la renovación y la aplicación de los convenios

Las medidas de confinamiento dificultaron la negociación colectiva y las renovaciones que estaban previstas para 2020. En muchos países, sectores y empresas, **las partes aplazaron la renovación de los convenios**, especialmente cuando estaba prevista para los meses de marzo a septiembre de 2020, un periodo de considerable incertidumbre. Los datos comparativos indican que, en muchos casos, esos aplazamientos fueron acompañados de un acuerdo para **prorrogar la aplicabilidad de los convenios existentes**. En Suecia, por ejemplo, la nueva ronda de negociación trienal debía comenzar en mayo de 2020 y las partes prorrogaron sus convenios hasta octubre de 2020, fecha en la que se pudo reanudar la negociación. También en el caso de Noruega

los interlocutores sociales, en consulta con el árbitro nacional y el Gobierno, convinieron en aplazar las rondas de negociación hasta el otoño de 2020, ampliando la validez de las condiciones previamente acordadas (Allinger y Adam 2021). En Colombia la mayoría de las partes acordaron prorrogar los convenios de empresa vigentes. En Serbia, donde algunos convenios colectivos (que cubrían al personal de los centros de enseñanza primaria y secundaria y de las residencias universitarias) estaban a punto de expirar, las partes acordaron prorrogarlos un año más (véase el anexo IV).

Las disposiciones de ultraactividad de la legislación y de los convenios colectivos proporcionaron seguridad jurídica en algunos países donde los convenios habían expirado sin renovarse, como ocurría en España y Eslovaquia, por ejemplo. En el caso de Portugal, mediante la Ley núm. 11/2021, de 9 de marzo de 2021, se impidió la expiración de los convenios colectivos por denuncia de una sola de las partes, al suspenderse con carácter excepcional, durante 24 meses, el plazo de ultraactividad de los convenios colectivos tras su extinción³. La revocación por consentimiento mutuo seguía siendo posible. En Nueva Zelanda, la legislación de emergencia modificó el plazo de 12 meses durante el cual los convenios colectivos vencidos permanecen en vigor, a fin de excluir cualquier periodo abarcado por el aviso de preparación para la emergencia epidémica, ampliando así su plazo de ultraactividad⁴. Las reformas realizadas en Grecia durante la Gran Recesión de finales de la década de 2000 redujeron el plazo de ultraactividad a tres meses (aplicable respecto de determinadas cláusulas). La suspensión de los procedimientos de negociación como consecuencia de las medidas de confinamiento suscitó preocupación por los posibles efectos negativos de la expiración de los convenios sobre los salarios y las condiciones de trabajo (Kousta 2020).

Ajustes en los procedimientos de negociación colectiva

En los casos en que la negociación colectiva siguió adelante, se introdujeron **adaptaciones en los procesos y procedimientos**. Muchas partes negociadoras pasaron a **negociar en línea**. Es el caso de Bélgica, el Brasil, Bulgaria, Colombia, Costa Rica, Filipinas, Georgia, la India, Italia, los Países Bajos, Sri Lanka (véase el recuadro 5.2) y Trinidad y Tabago. En Bélgica se celebraron 18 convenios colectivos interprofesionales durante el año 2021 en el marco del Consejo Nacional del Trabajo. Muchos de ellos se negociaron y formalizaron en línea. En los convenios de empresa del Canadá y el Reino Unido y en un convenio sectorial de la Argentina se hace referencia expresa a su celebración y ratificación mediante firma electrónica. En el Brasil se aprobaron importantes acuerdos en los sectores del petróleo y el metal mediante asambleas virtuales. En 2020, unos 150 000 trabajadores del sector bancario del Brasil participaron en asambleas virtuales en todo el país para aprobar un «convenio colectivo de la COVID-19», un hito que no se habría conseguido en circunstancias normales (véase el anexo IV).

En algunos países **se adaptaron las normas de procedimiento** para facilitar las negociaciones en el nuevo contexto. Por ejemplo, en Francia se redujeron los plazos legales de negociación de los convenios colectivos para que las empresas pudieran responder a la crisis de la COVID-19⁵. El Ministerio de Trabajo también publicó una circular para aclarar los procedimientos de uso de la videoconferencia, la audioconferencia y la firma electrónica⁶. En virtud de la legislación de emergencia adoptada en Nueva Zelanda, se modificaron las normas de procedimiento para la negociación colectiva recogidas en la Ley de Relaciones Laborales de 2000. En particular, los plazos para el inicio de la negociación se ampliaron temporalmente, habida cuenta de las dificultades causadas por las restricciones de salud pública. La legislación de emergencia también facultó a los sindicatos para notificar a la otra parte (o partes) los nuevos procedimientos de ratificación del convenio colectivo (por ejemplo, votación en línea, videoconferencia o teleconferencia)⁷.

³ En virtud del artículo 501 del Código de Trabajo, aprobado por la Ley 7/2009, de 12 de febrero, cuando una de las partes denuncia un convenio, se abre un plazo de ultraactividad (*sobrevigência*) durante el cual el convenio sigue vigente hasta un máximo de 12 meses, lo que permite a ambas partes negociar un nuevo convenio.

⁴ Nueva Zelanda, *Orden de modificación inmediata de la Ley de Relaciones Laborales de 2000 (Negociación Colectiva) en preparación para la epidemia 2020 (LI 2020/61)*.

⁵ Francia, *Orden núm. 2020-306* de 25 de marzo de 2020 (modificada posteriormente en varias ocasiones).

⁶ Francia, Ministerio de Trabajo, Empleo e Inclusión Económica, *Foire aux questions: Négociation collective*.

⁷ Nueva Zelanda, *Orden de modificación inmediata de la Ley de Relaciones Laborales de 2000 (Negociación Colectiva) en preparación para la epidemia 2020 (LI 2020/61)*. La orden estipulaba que esos cambios temporales debían ser revocados tres meses después de que expirara o se revocara el aviso de preparación para la epidemia de COVID-19, promulgado en 2020.



► 2 de febrero de 2022. Rudi Delarue, Presidente del Consejo Nacional del Trabajo (CNT-NAR Conseil National du Travail – Nationale Arbeidsraad) facilita las negociaciones en línea entre las organizaciones de empleadores y los sindicatos sobre la actualización del convenio colectivo nacional de teletrabajo.

► **Recuadro 5.2 Negociación salarial resiliente y flexible en Sri Lanka durante la pandemia de COVID-19**

Los miembros de la Federación de Empleadores de Ceilán y los sindicatos firmaron numerosos convenios colectivos entre marzo de 2020 y marzo de 2021. Su participación en la negociación coordinada ha sido una de las claves de la resiliencia de Sri Lanka durante la pandemia. Las negociaciones se celebraron en salas de conferencias en línea y los convenios se firmaron digitalmente. A pesar de que estos convenios no fueron publicados por el Comisionado General del Trabajo, ponen de manifiesto un alto grado de flexibilidad de la organización de empleadores, de los empleadores y de los sindicatos en los aspectos procedimentales de la negociación colectiva. En caso de que cualquiera de las partes infrinja las condiciones acordadas, el Comisionado General del Trabajo no puede exigir el cumplimiento de los convenios. No obstante, las partes consideran que las condiciones son vinculantes.

De los 24 convenios colectivos analizados, 20 preveían aumentos salariales. Una parte considerable de los convenios de empresa incluían aumentos salariales básicos, otros moderaban los salarios a cambio de mejores prestaciones, como la asistencia sanitaria, y de un mayor número de días de licencia por enfermedad y por motivos urgentes. Varios convenios hacían referencia a la organización flexible del trabajo y a los incentivos relacionados con la productividad. Los sindicatos informaron de que, en los casos en que la pandemia de COVID-19 amenazaba la continuidad de las empresas, aceptaron la moderación salarial o las suspensiones temporales a cambio de seguridad en el empleo a más largo plazo (por ejemplo, en el turismo). Los empleadores que habían podido mantener la actividad económica y habían aceptado los aumentos (por ejemplo, en los sectores bancario y manufacturero) declararon que lo hacían para preservar la paz laboral (evitando las perturbaciones extraordinarias y la acción sindical), la estabilidad de los costos laborales (mitigando el impacto de los aumentos salariales por imposición legislativa para las empresas), y ateniéndose al compromiso adquirido y a las buenas prácticas laborales. Los sindicatos asumieron la responsabilidad conjunta de dar a conocer el contenido de los convenios colectivos, incentivando que los empleadores cumplieran las condiciones acordadas.

En otros casos, se celebraron memorandos de entendimiento a corto plazo para prorrogar los convenios con fecha próxima de vencimiento, hasta que las condiciones hubieran mejorado lo suficiente como para poder renovar el convenio completo.

Fuente: OIT, véase el anexo IV.

Flexibilidad y capacidad de respuesta de los convenios

En algunos casos, **las partes negociaron convenios extraordinarios fuera de los períodos acordados u obligatorios** hasta que pudieran negociarse las renovaciones completas de los convenios ordinarios. En algunos sectores de la economía canadiense, como el de los servicios asistenciales, las partes negociaron convenios «de prórroga» que ampliaban durante un año los convenios de próximo vencimiento hasta que pudieran celebrarse negociaciones más sustanciales sobre su renovación⁸. En Sudáfrica, las negociaciones en el Consejo de Negociación de las Industrias de Ingeniería y del Metal debían comenzar cuando entró en vigor la primera orden de confinamiento, el 26 de marzo de 2020. Mediante negociaciones virtuales, y ante la necesidad de evitar incrementos de costos, las partes formalizaron un «acuerdo de *statu quo* con motivo de la COVID-19», de un año de duración, en virtud del cual se prorrogó el convenio vigente. En 2021, tras un periodo de huelga, las partes formalizaron un acuerdo de tres años en el que se estipulaba un aumento salarial superior a la inflación. Como el incumplimiento de los convenios colectivos había sido un problema en el pasado, el nuevo acuerdo incluye innovaciones de procedimiento para reforzar el cumplimiento empresarial⁹. En el Uruguay, muchos convenios celebrados en consejos de salarios de ámbito sectorial expiraron en 2020. La negociación colectiva pudo desarrollarse con normalidad en los sectores de la construcción, la sanidad y el transporte, y se formalizaron convenios con la duración habitual de tres años. Sin embargo, los otros 15 consejos de salarios sectoriales adoptaron acuerdos transitorios de un año de duración.

En los sistemas de negociación con varios empleadores en Europa, **se invocaron en varias ocasiones las disposiciones de adaptabilidad**,

incluidas las cláusulas de inaplicación y las cláusulas de excesiva onerosidad, para asegurar la continuidad de los servicios en algunos sectores (como la sanidad) y facilitar la adaptación en otros. En Dinamarca los interlocutores sociales del sector industrial privado suscribieron un convenio sectorial por el que se reconocían como fuerza mayor las perturbaciones de la actividad empresarial relacionadas con la COVID-19, en virtud de una antigua disposición del convenio colectivo que se aplicaba a los obreros industriales¹⁰. El convenio permitía la suspensión temporal de los contratos de trabajo para que los trabajadores pudieran cobrar las prestaciones por desempleo, a cambio de un compromiso de reincorporación de los trabajadores una vez recuperada la actividad económica¹¹. En Francia se introdujeron cláusulas de inaplicación con carácter excepcional en algunos convenios sectoriales para apoyar la continuidad de las empresas. Por ejemplo, en el convenio colectivo nacional de la industria del mueble de 2020 se incluyó una cláusula de inaplicación por la que las empresas con dificultades de tesorería podían reducir, aplazar o escalonar sus contribuciones al fondo de seguro de vida (Francia, Ministerio de Trabajo, Empleo e Inclusión Económica 2021, 93)¹².

La legislación de Italia prevé la celebración de «acuerdos de proximidad» en el ámbito territorial y de la empresa, lo que permite establecer excepciones a los convenios sectoriales y, en cierta medida, a la propia legislación¹³. Hasta marzo de 2021 se habían presentado formalmente 792 acuerdos de este tipo. La mayor parte de ellos correspondían al sector de los servicios (el 64 por ciento), seguido de la industria (el 35 por ciento) y la agricultura (el 1 por ciento) (Italia, Ministerio de Trabajo y Política Social 2021, 10). En el caso de Noruega, las partes en el sector sanitario y asistencial negociaron cláusulas de inaplicación de los convenios de rango superior en los aspectos relativos al tiempo de trabajo para permitir la ampliación de la jornada de trabajo en

8 Entrevista con un representante de un sindicato canadiense, 30 de agosto de 2021.

9 Las empresas pueden solicitar al Consejo de Negociación la exención de la plena aplicación de las disposiciones salariales del convenio colectivo. De este modo, tienen la opción de introducir escalonadamente las tasas salariales prescritas a partir de una tasa del 60 por ciento (o superior). No obstante, la exención está sujeta a la condición de que el empleador aplique el incremento monetario negociado (por ejemplo, 100 rands al mes) sobre la tasa salarial que realmente se paga a los trabajadores (aunque esta sea inferior a la establecida en el convenio colectivo). La disposición de introducción escalonada se aplica durante toda la vigencia del convenio (2021-2024) y pretende facilitar un método progresivo y pragmático para reforzar el cumplimiento en la industria (véase el anexo IV).

10 Dinamarca, [Convenio colectivo relativo a la fuerza mayor y al expediente de regulación temporal de empleo en el marco del convenio de la industria como consecuencia del brote de COVID-19](#), 17 de marzo de 2020 (solo en danés).

11 El convenio estipulaba que, en caso de que los trabajadores que no volvieran a ser contratados al cabo de seis meses, su contrato de trabajo se consideraría extinguido, lo que les daría derecho a percibir una indemnización por despido.

12 Convenio inicial: [Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986. Etendue par arrêté du 28 mai 1986 \(JORF du 22 juin 1986\). Textes Attachés Avenant n° 9 du 26 mai 2020 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance](#).

13 De conformidad con el artículo 8 del Decreto-Ley núm. 138/2011, convertido en Ley núm. 48/2011.

el peor momento de la pandemia¹⁴. En España se negociaron unas 560 «inaplicaciones» o acuerdos de excesiva onerosidad durante el año 2020, con el objeto de permitir una desviación temporal respecto de las cláusulas de los convenios de ámbito superior relativas a los salarios y al tiempo de trabajo. Las inaplicaciones estaban limitadas en el tiempo y afectaban a unos 20 300 trabajadores (España, Consejo Económico y Social 2021, 453-455). Sin embargo, el número de inaplicaciones fue solo la mitad del promedio registrado en los tres años anteriores, lo que indica que este instrumento de ajuste ha ido perdiendo peso progresivamente desde 2014¹⁵. La mayoría de las inaplicaciones negociadas en 2020 se referían a las pequeñas empresas (407), seguidas de las medianas (101) y las grandes (42). La mayoría pertenecían al sector de los servicios (348). También se incluyeron cláusulas que facilitaban este tipo

de adaptabilidad negociada y temporal en función de criterios predeterminados (por ejemplo, dificultades financieras) en convenios colectivos sectoriales de la Argentina, Croacia y Sierra Leona y en los convenios territoriales del Brasil¹⁶.

En una encuesta realizada a organizaciones empresariales y de empleadores (OE) en 2021 (véase el anexo III) y a sindicatos (OIT 2021d) se investigaron las percepciones de los interlocutores sociales sobre la contribución de la negociación colectiva a la respuesta frente a la crisis de la COVID-19 (véase el recuadro 5.3). Así como las OE expresaron opiniones de diverso signo, los sindicatos mayoritariamente coincidieron en que la negociación colectiva había sido una herramienta flexible y capaz de dar respuesta a las dificultades que ellos y sus afiliados habían tenido que afrontar.

► **Recuadro 5.3 Opiniones de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos sobre la negociación colectiva durante la crisis de la COVID-19**

Las organizaciones empresariales y de empleadores expresan opiniones diversas sobre su experiencia de negociación colectiva durante la pandemia

En la encuesta realizada a OE por la OIT en abril y mayo de 2021 se sondaron las opiniones de las OE del más alto nivel con respecto a la función que había desempeñado la negociación colectiva en la gestión de las consecuencias socioeconómicas de la crisis de la COVID-19 (véase el anexo III). Alrededor del 41 por ciento de los encuestados evaluaron la repercusión global de la negociación colectiva como positiva para la resiliencia económica (por ejemplo, al sostener la competitividad y la productividad, y al facilitar la conservación del empleo), mientras que el 37 por ciento la valoraron como negativa y el 21 por ciento declararon que no había tenido ninguna repercusión. Se observan diferencias entre regiones, siendo los encuestados de África los que tienen una percepción más positiva y los de América Latina y Asia los más críticos.

Al evaluar la repercusión de la crisis de la COVID-19 en la negociación colectiva, alrededor del 17 por ciento de los encuestados coincidían en que la crisis había dado un nuevo impulso a la negociación colectiva; el 41 por ciento afirmaron que lo había dado «en cierta medida». Del mismo modo, alrededor del 17 por ciento de los encuestados compartían la opinión de que los convenios anteriores a la crisis eran lo suficientemente flexibles para adaptarse a sus efectos; el 43 por ciento afirmaron que eso era así «en cierta medida». Aproximadamente el 27 por ciento de los encuestados indicaron que los convenios recientes habían tendido a ser de menor duración debido a la incertidumbre económica. Asimismo, el 27 por ciento señalaron que los convenios recientes habían apoyado en general la moderación salarial; el 44 por ciento opinaron que eso era así «en cierta medida». Varios encuestados señalaron que la crisis había dado lugar al aplazamiento de las negociaciones que debían comenzar o estaban en curso. Algunos consideraban que la comunicación entre las partes se había visto afectada negativamente. De hecho, la mayoría de los encuestados afirmaron que la conflictividad laboral había aumentado, al menos «en cierta medida» (véase el gráfico 5.2).

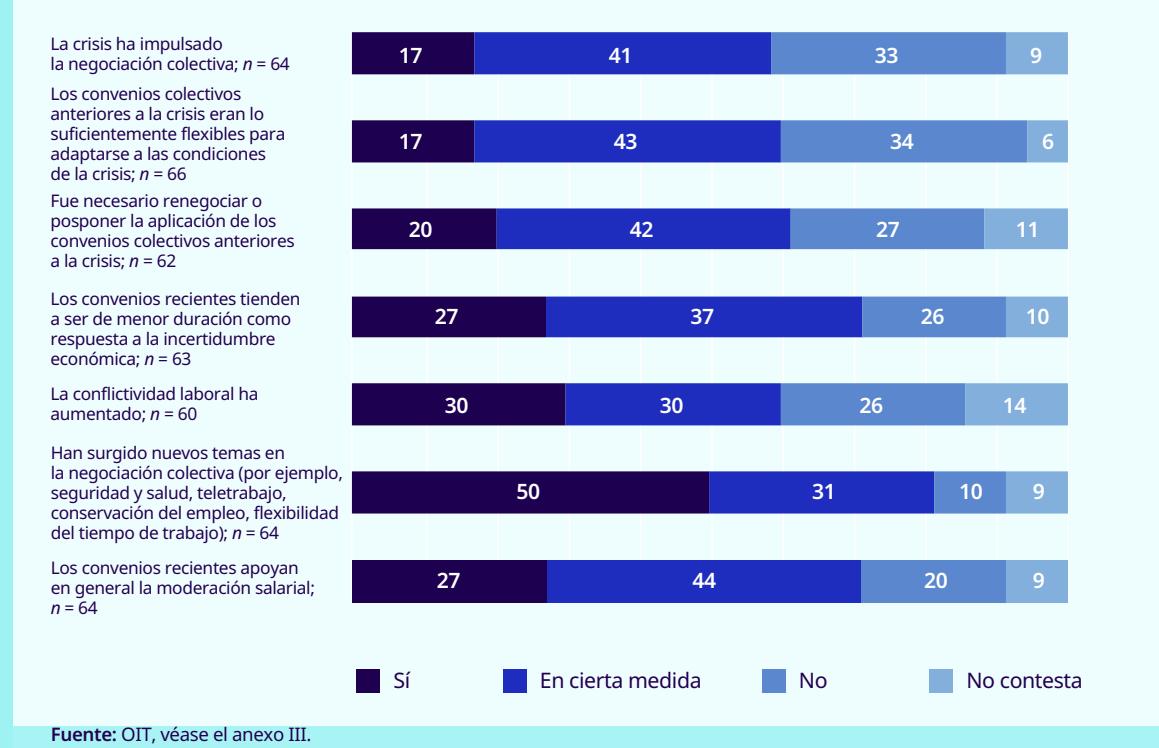
14 Convenios sectoriales del sector sanitario a partir de 2020 (CC-Noruega-núm. 45, CC-Noruega-núm. 46, CC-Noruega-núm. 47) y convenio sectorial en el sector de la administración pública a partir de 2020 (CC-Noruega-núm. 48).

15 Por lo que se refiere a los datos de años anteriores, véase CCOO (2019, 33-38).

16 CC-Argentina-núm. 262; CC-Brasil-núm. 274; CC-Croacia-núm. 11; y CC-Sierra Leona-núm. 362.

Recuadro 5.3 (continuación)

► Gráfico 5.2 Opiniones de las OE sobre la repercusión de la crisis de la COVID-19 en la negociación colectiva (en porcentajes)



Fuente: OIT, véase el anexo III.

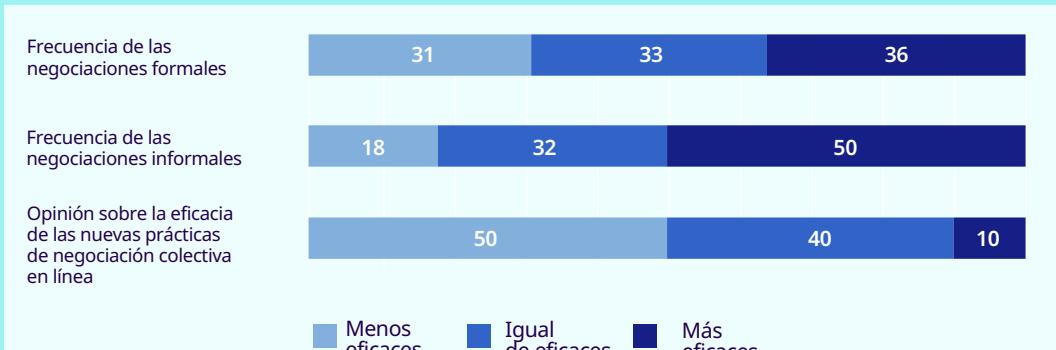
Los sindicatos y las organizaciones de trabajadores opinan que la negociación colectiva mostró capacidad de adaptación y de respuesta durante la pandemia

Según una encuesta realizada a más de 200 sindicatos por encargo de la OIT entre marzo y mayo de 2021 (OIT 2021d), las organizaciones sindicales consideran que la negociación colectiva fue capaz de responder a las dificultades inmediatas resultantes de la pandemia. Más de un tercio de los encuestados (el 36 por ciento) afirmaron que la pandemia había impulsado un mayor número de negociaciones formales, mientras que algo menos de un tercio (el 31 por ciento) comunicaron menos casos de negociación colectiva formal. La mitad de los encuestados señalaron que la pandemia había provocado un aumento de las negociaciones informales (al margen de los procedimientos formales de negociación colectiva), que aun así habían concluido con la formalización de convenios colectivos (véase el gráfico 5.3).

En cuanto a la renovación de los convenios existentes, algunos sindicatos informaron de que las negociaciones habían transcurrido con normalidad, salvo por la adaptación a formatos en línea. Otros mencionaron el aplazamiento de las negociaciones, la prórroga extraordinaria de los convenios existentes durante un año más y la adopción de otros acuerdos temporales para hacer frente a las exigencias de la situación. Algunos afirmaron que, como el clima de relaciones laborales se había vuelto más tenso, las negociaciones se hacían interminables. Las opiniones sobre la eficacia de las negociaciones en línea eran heterogéneas. La mitad de los encuestados opinaban que las negociaciones a distancia en línea eran menos eficaces, dada la dificultad de «leer la sala» y de interpretar el lenguaje corporal de los demás participantes. Además, resultaba complicado celebrar reuniones paralelas informales y «extraoficiales», que a menudo eran decisivas para llevar a buen puerto las negociaciones. Otros añoraban el ritual de las negociaciones tradicionales, pero consideraban que el formato en línea era más eficaz y que las partes estaban mejor preparadas. Algunos señalaron algunas ventajas considerables, como el ahorro de costos, la reducción del tiempo de desplazamiento y la capacidad de interactuar con afiliados que no solían asistir a las reuniones presenciales. En lo relativo al fomento de la confianza los efectos eran, en cambio, difíciles de cuantificar.

Recuadro 5.3 (continuación)

► **Gráfico 5.3 Opiniones de los sindicatos sobre la repercusión de la crisis de la COVID-19 en la negociación colectiva (en porcentajes)**



Fuente: OIT (2021d).

Las OE y los sindicatos coincidieron en que habían cambiado las prioridades de la negociación

La mitad de las OE encuestadas señalaron que se habían planteado nuevos temas, como la seguridad y la salud, el teletrabajo, la conservación del empleo y la flexibilidad del tiempo de trabajo. Otro 31 por ciento consideraban que solo había sido así en cierta medida (véase el gráfico 5.2).

Los sindicatos, por su parte, afirmaron que la pandemia había alterado notablemente las prioridades de negociación. La seguridad y la salud en el trabajo habían pasado a ocupar un lugar destacado en el orden del día, mientras que algunos puntos parecían recibir menos atención, sobre todo la igualdad de género (salvo por la adaptación de los horarios de trabajo para atender las responsabilidades de cuidado) (véase el gráfico 5.4).

► **Gráfico 5.4 Cambio de prioridades en el programa de negociación colectiva (2020-2021)**



Fuente: A partir de los datos que figuran en OIT (2021d).

5.2

Proteger a los trabajadores de primera línea y sostener los servicios esenciales

Tras la adopción de medidas de salud pública a principios de 2020 y tras las sucesivas oleadas de la pandemia, se recurrió a millones de trabajadores y empleadores de los sectores público y privado con el fin de garantizar la continuidad de los servicios considerados esenciales para proteger la salud y la seguridad de la población. Muchos trabajaban en puestos en los que el contacto social y la exposición directa a la COVID-19 implicaban un alto riesgo de contraer el virus (véase el recuadro 5.4). Las tasas de contagio de las enfermeras y demás trabajadores sanitarios eran más altas que las del conjunto de la población activa (Chou *et al.* 2020; Gómez-Ochoa *et al.* 2021; Stringhini *et al.* 2021). La rápida transmisión de la COVID-19 en instalaciones residenciales para personas de edad avanzada también se tradujo en elevadas tasas de contagio entre los trabajadores de servicios sociales (OIT 2020k; Pelling 2021).

► Recuadro 5.4 ¿Quiénes son los trabajadores de primera línea?

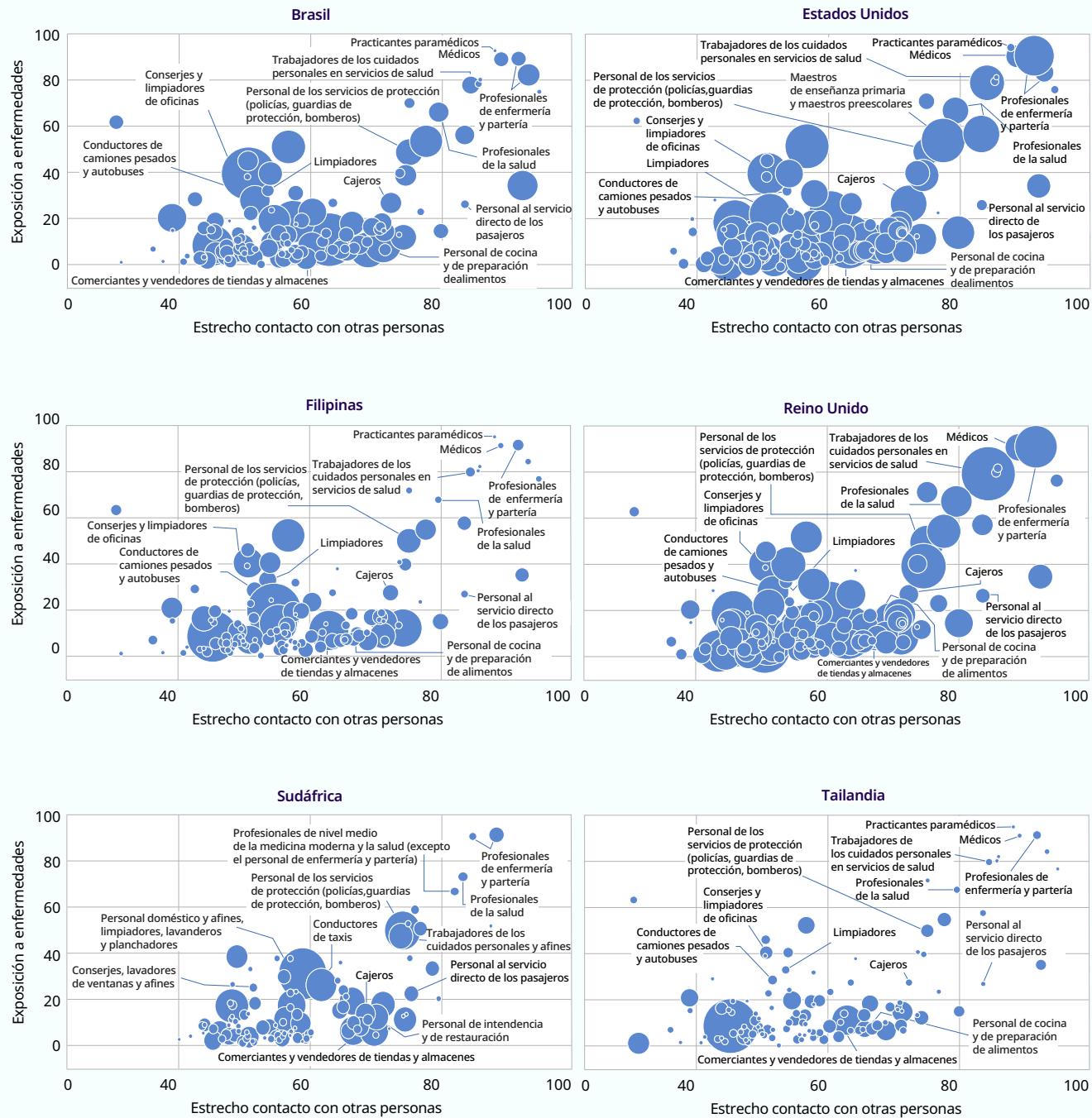
Muchos trabajadores tenían ocupaciones que les exigían estar en la primera línea de la batalla contra la pandemia, realizando actividades que los exponían directamente al virus y a un estrecho contacto con otras personas. Son los trabajadores de primera línea. Brudney (2020) distingue seis grandes categorías: trabajadores de la salud; trabajadores del comercio al por menor (tiendas de alimentación, colmados y farmacias); trabajadores del transporte público; conserjes y personal de limpieza de edificios; trabajadores de los servicios postales, almacenes y transportistas; y trabajadores de guarderías y servicios sociales.

Según los datos analizados por la OIT, las ocupaciones con mayor riesgo de exposición a infecciones o enfermedades y que requieren trabajar en estrecho contacto con otras personas son, entre otras, las siguientes: los profesionales de la salud, como enfermeros y médicos; los trabajadores de servicios sociales; los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, como cajeros y demás trabajadores de establecimientos minoristas de alimentación y de los dispensarios; el personal de los servicios de protección, como policías, bomberos y guardias de seguridad; los conductores, revisores y cobradores de autobús; y los conserjes y limpiadores. Las mujeres constituyen una parte desproporcionada de los trabajadores de primera línea, ya que representan más de dos tercios de todos los trabajadores de la salud, el 88 por ciento de los trabajadores de los servicios sociales y el 74 por ciento de los trabajadores del sector de la limpieza¹.

¹ ILOSTAT, «Employment by sex and occupation (ISCO-08)», promedio ponderado de 121 países tomando el año más reciente disponible.

Recuadro 5.4 (continuación)

► Gráfico 5.5 Ocupaciones con mayor riesgo de exposición a enfermedades y que requieren trabajar en estrecho contacto con otras personas, en una selección de países



Nota: La base de datos O*NET contiene datos relativos a los puestos de trabajo y a los trabajadores (por ejemplo, cómo se realiza el trabajo en lo que respecta a las tareas y a las actividades laborales) en los Estados Unidos. Se aplicaron aproximaciones del contexto laboral (es decir, las condiciones físicas del trabajo, incluida la exposición a enfermedades y el estrecho contacto con otras personas) característico de determinadas ocupaciones a los datos ocupacionales del Brasil, los Estados Unidos, Filipinas, el Reino Unido, Sudáfrica y Tailandia.

Fuente: IILOSTAT y O*NET.

Al examinar la función que ha desempeñado la negociación colectiva con respecto a los trabajadores de primera línea durante la pandemia, es importante señalar la existencia de importantes diferencias institucionales entre sectores. La cobertura de la negociación colectiva tiende a ser alta en el sector público (asistencia sanitaria y servicios sociales) y moderada en el sector del transporte. Suele ser baja en el comercio minorista de alimentación y en los servicios de limpieza. En general, el nivel predominante de negociación colectiva refleja las prácticas prevalentes en un país determinado. Sin embargo, cuando la asistencia sanitaria y los servicios sociales están integrados en el sector público, es probable que la negociación colectiva esté centralizada, incluso en los países donde prevalece la negociación de ámbito empresarial. En consonancia con las pautas nacionales existentes, las respuestas de la negociación colectiva analizadas en el marco del presente informe estaban más coordinadas en sectores como la asistencia sanitaria y los servicios sociales públicos, y menos coordinadas en sectores como el comercio minorista de alimentación y los servicios de limpieza.

Las perturbaciones y las protestas laborales amenazaron la continuidad de los servicios en muchas partes del mundo. El descontento con las condiciones salariales, la falta de equipos de protección personal y la consiguiente sobrecarga de trabajo fueron los factores que desencadenaron frecuentes paros laborales y otras formas de conflictividad laboral en los sectores con trabajadores de primera línea a lo largo de 2020 y 2021 (véase el recuadro 5.5). La acción colectiva no se limitaba a las huelgas, sino que adoptaba también otras formas, como las manifestaciones públicas, las campañas y la acción simbólica (Vandaele 2021; OIE 2021b). Esas movilizaciones repercutieron en la continuidad de los servicios.

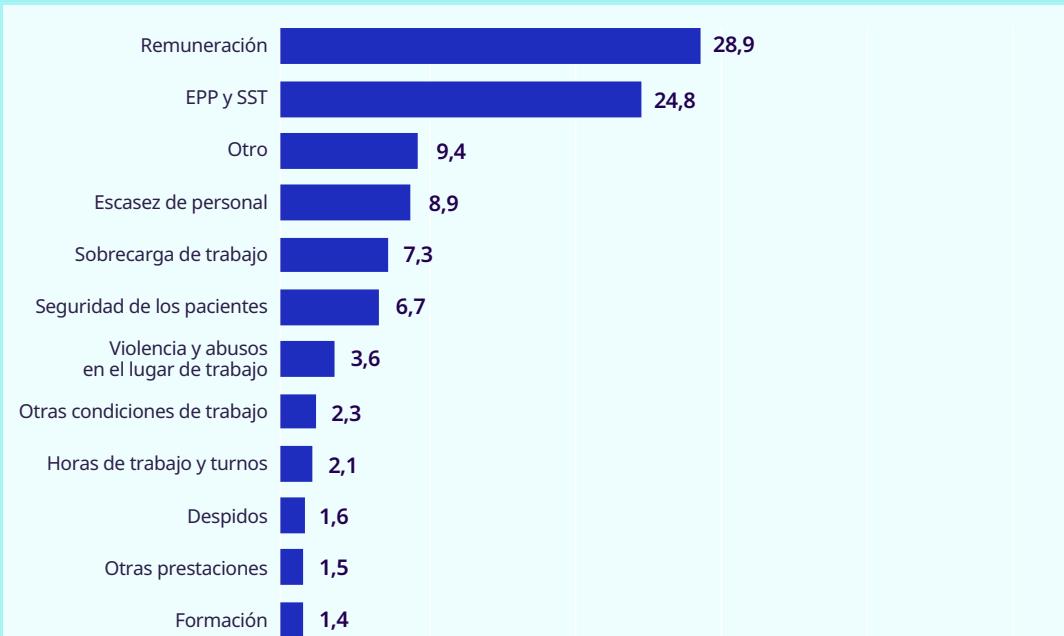
► **Recuadro 5.5 Factores de inestabilidad laboral en los sectores de la salud y el comercio minorista durante la pandemia de COVID-19**

Según el Leeds Index of Labour Protest, en el conjunto de los 90 países analizados se registraron 3 873 protestas laborales en el sector sanitario y 466 protestas laborales en el sector del comercio minorista entre marzo de 2020 y mayo de 2021 (Trappmann *et al.*, de próxima publicación). Estas protestas solían tener más de un motivo. En el sector sanitario, el factor más común de conflictividad laboral era el salario (28,9 por ciento), en particular las demandas de una remuneración más elevada y el descontento por la disminución de las tasas salariales y por el impago de salarios y primas. El segundo factor más importante era la falta de equipos de protección personal y otros problemas de seguridad y salud (el 24,8 por ciento), seguido de la escasez de personal (el 8,9 por ciento), la sobrecarga de trabajo (el 7,3 por ciento) y la preocupación por la seguridad de los pacientes (el 6,7 por ciento). La categoría «otros motivos» (el 9,4 por ciento) englobaba la reivindicación de una mejora general de las condiciones de trabajo, la demanda de un seguro de vida y el acceso prioritario a tratamientos y vacunas (véase el gráfico 5.6).

Por lo que se refiere al sector del comercio minorista, en los 90 países examinados la insatisfacción con el salario fue también el factor más frecuente de conflictividad laboral (el 41,4 por ciento), seguido de las cuestiones relacionadas con los equipos de protección personal y la seguridad y la salud (el 32 por ciento), las horas de trabajo (el 6,2 por ciento) y la sobrecarga de trabajo (el 4 por ciento) (véase el gráfico 5.7). Las quejas por la violencia y los abusos en el lugar de trabajo desencadenaron también acciones colectivas tanto en la sanidad como en el comercio minorista.

Recuadro 5.5 (continuación)

► **Gráfico 5.6 Factores de acción colectiva en el sector de la salud en todo el mundo, marzo de 2020 a mayo de 2021 (en porcentajes)**

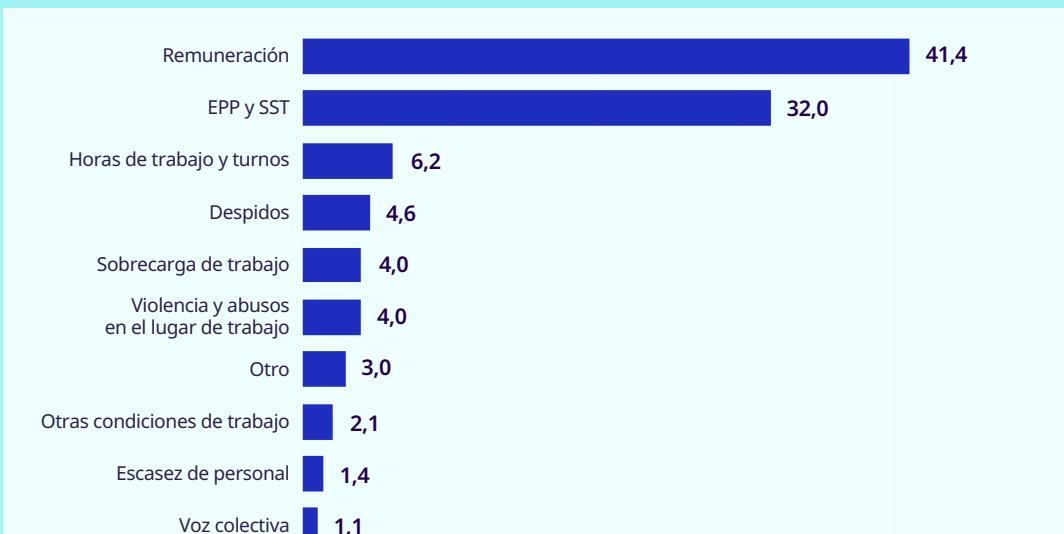


EPP: equipo de protección personal; SST: salud y seguridad en el trabajo.

Nota: En el sector de la salud: 3 873 casos con $N = 6\ 525$ motivos codificados (en la codificación se permiten múltiples causas por caso). No se computan las observaciones con valores inferiores al 0 por ciento.

Fuente: Trappmann *et al.* (de próxima publicación).

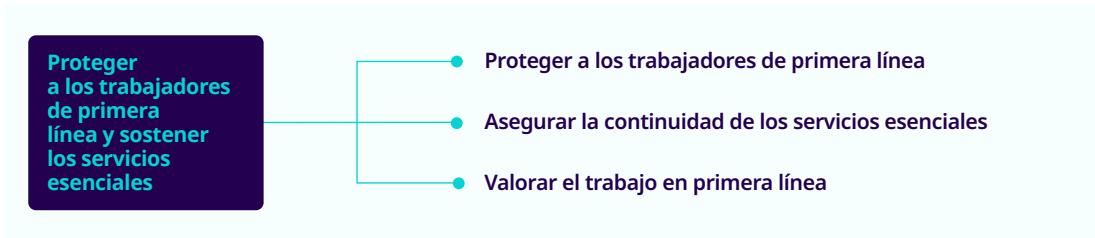
► **Gráfico 5.7 Factores de acción colectiva en el sector del comercio al por menor en todo el mundo, marzo de 2020 a mayo de 2021 (en porcentajes)**



Nota: En el sector del comercio minorista: 466 casos con $N = 657$ motivos codificados (en la codificación se permiten múltiples causas por caso). No se computan las observaciones con valores inferiores al 0 por ciento.

Fuente: Trappmann *et al.* (de próxima publicación).

► **Gráfico 5.8 Proteger a los trabajadores de primera línea y sostener los servicios esenciales: análisis temático de las respuestas negociadas colectivamente, 2020-2021**



Según los estudios exhaustivos de casos referidos al comercio minorista, a los servicios de salud y a los servicios sociales (véase el anexo IV) y un análisis temático de los datos de los sectores clave con trabajadores de primera línea, a lo largo de 2020 y 2021 las **respuestas negociadas colectivamente se centraron en tres temas**:

a) la protección de la seguridad y la salud y, en particular, la asistencia sanitaria y las licencias por enfermedad remuneradas; b) la organización del trabajo, incluida la negociación del tiempo de trabajo y las normas relativas a la asignación de puestos de trabajo para facilitar la continuidad de los servicios; y c) la valoración del trabajo realizado en primera línea (véanse el gráfico 5.8 y el cuadro 5.2).

Protección de los trabajadores de primera línea

La escasez de recursos y equipos de protección personal adecuados obstaculizó las respuestas de emergencia durante las primeras fases de la pandemia (OIT 2020h, 2020g, 2020l; McMahon *et al.* 2020; McGarry, Grabowski y Barnett 2020; Ranney, Griffith y Jha 2020; Chersich *et al.* 2020). Debido a la exposición directa de los trabajadores de primera línea al riesgo de contraer la COVID-19, el acceso a los equipos de protección personal y la prevención y el control de la infección en el lugar de trabajo son cuestiones que ocuparon un lugar destacado en su programa de negociaciones en muchos países.

Los convenios revisados en los sectores de la sanidad, los servicios sociales, la educación, el comercio minorista de alimentación y el transporte incluían pactos para garantizar el suministro adecuado de equipos de protección personal y protocolos de uso¹⁷. En la República de Corea, por ejemplo, tras una etapa de escasez de equipos de protección personal en los primeros meses de 2020, se llegó a un acuerdo en el sector de la salud para hacer acopio preventivo de estos equipos destinados al personal sanitario¹⁸. Los acuerdos incluían también otras medidas de protección, como la instalación de barreras físicas adecuadas y la organización del trabajo para proteger a los trabajadores en situación de riesgo. En el caso de Noruega, un convenio sectorial para los trabajadores del transporte público (2020) contenía disposiciones relativas al cierre de las puertas delanteras y a los sistemas de pago no monetario para proteger a los conductores de autobuses¹⁹. Los convenios de empresa en el sector minorista de Chile y Hungría prevéan la instalación de barreras físicas en las cajas registradoras²⁰. En virtud de una disposición de un convenio sectorial del comercio minorista en Austria, se reconocía a los trabajadores en situación de riesgo, como las trabajadoras embarazadas, el derecho a ser reasignados a zonas sin contacto con clientes o a quedar exentos de trabajar percibiendo el salario completo²¹.

Por lo general, desde principios de 2020 hasta mediados de 2021, las cuestiones relativas a las pruebas, al confinamiento individual y a las vacunas formaron parte del programa de negociación. Un convenio sectorial para el personal sanitario en Italia, por ejemplo, preveía la realización

¹⁷ Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Austria-núm. 123 y CC-Austria-núm. 355), en el ámbito territorial (CC-Colombia-núm. 393), en el ámbito sectorial (salud: convenios colectivos en CC-Italia-núm. 173, Kenya (véase el anexo IV), CC-República de Corea-núm. 481; administración pública y provincial: CC-Colombia-núm. 169; educación: convenios colectivos en Costa Rica (véase el anexo IV)) y en el ámbito de la empresa (salud: CC-Estados Unidos-núm. 128; comercio al por menor: CC-Australia-núm. 205; transporte: CC-España-núm. 428; educación: CC-Chile-núm. 450).

¹⁸ CC-República de Corea-núm. 107.

¹⁹ CC-Noruega-núm. 356.

²⁰ Véase el anexo IV.

²¹ CC-Austria-núm. 4



de pruebas periódicas a las personas expuestas al virus²². En algunos convenios se incluyeron disposiciones que obligaban a los trabajadores sanitarios a presentar datos sobre su estado serológico respecto de la COVID-19 a su empleador, previa solicitud²³. También se formalizaron convenios que reconocían los períodos de confinamiento individual como tiempo de trabajo con derecho a percibir la remuneración íntegra²⁴. En otros se incluyó una disposición especial de «prestación por licencia de cuarentena» o «licencia por pandemia» con salario íntegro durante los períodos de confinamiento individual²⁵. En Chequia, un convenio interprofesional del sector público, incluidos los servicios de salud, introdujo la licencia por enfermedad relacionada con la vacunación para los trabajadores sanitarios²⁶. En Finlandia, un convenio sectorial concedió al personal sanitario el

derecho a vacunarse durante el horario laboral²⁷. A finales de 2021 y principios de 2022, ante la aparición de variantes de la COVID-19 más contagiosas, la vacunación y las pruebas pasaron a ser obligatorias en algunos países, lo que desencadenó protestas e inestabilidad laboral²⁸.

Con el aumento de las tasas de contagio entre los trabajadores de primera línea en el transcurso de la pandemia, las cuestiones relativas a las prestaciones sanitarias y a las licencias por enfermedad remuneradas, junto con el reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional, despertaron gran preocupación. En el sector sanitario de Kenia, varios convenios suscritos en el ámbito de los condados en 2020 preveían la inclusión de las enfermeras en el seguro nacional de enfermedad y accidentes²⁹. En virtud de un convenio de empresa

22 CC-Italia-núm. 173.

23 Por ejemplo, CC-Estados Unidos-núm. 128, CC-Estados Unidos-núm. 129, CC-Nueva Zelanda-núm. 471.

24 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (salud: CC-Austria-núm. 5) y en el ámbito de la empresa (comercio al por menor: CC-Chile-núm. 225).

25 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (salud: CC-República de Corea-núm. 75, CC-República de Corea-núm. 107) y en el ámbito de la empresa (salud: CC-Australia-núm. 238, CC-Estados Unidos-núm. 128, CC-Estados Unidos-núm. 129).

26 CC-Chequia-núm. 384.

27 CC-Finlandia-núm. 204.

28 Los sindicatos en Europa han manifestado su preocupación por la imposición de esas medidas y se han mostrado partidarios de la vacunación voluntaria y de las campañas de sensibilización (CES 2021b). En octubre de 2021, la OIE impartió una conferencia titulada «COVID-19: lo que los empleadores deben saber sobre vacunas y prevención».

29 Anexo IV.

en el sector de la salud de Filipinas, se proporcionó atención hospitalaria gratuita a los trabajadores que habían contraído la COVID-19 y alojamiento gratuito en las instalaciones a las personas que necesitaban confinarse (véase el recuadro 5.10)³⁰. Un convenio de empresa del sector sanitario de Sri Lanka garantizó la hospitalización gratuita de los trabajadores con COVID-19, con la posibilidad de percibir hasta dos meses de salario íntegro³¹. Habida cuenta de las circunstancias relacionadas con la COVID-19, los convenios de empresa del sector minorista en Australia y los Estados Unidos reconocieron a los trabajadores nuevos derechos de licencia por enfermedad³².

Algunos convenios colectivos del sector sanitario también se ocuparon del apoyo psicosocial mediante la inclusión de cláusulas relativas al control de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y el acceso a orientación psicológica, tratamiento y apoyo para los problemas de salud mental³³.

En varias negociaciones se abordaron cuestiones relativas a la situación contractual y a la formación

de los trabajadores considerados esenciales, pero con modalidades de empleo temporal (véase el recuadro 5.6 sobre la Argentina). En algunos convenios colectivos se incluyeron disposiciones que extendían la protección laboral a los trabajadores temporales y con otras modalidades de trabajo.

- A fin de asegurar que los trabajadores sanitarios tuvieran contratos permanentes, los sindicatos en España pidieron al Gobierno que aplicara los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público, fruto de la negociación colectiva de ámbito nacional, firmados inicialmente en 2017 y renegociados en 2021, en los cuales se habían incluido medidas destinadas a reducir la tasa de temporalidad en el sector público³⁴.
- En el sector del transporte de Georgia se acordó en 2020 que los conductores de microbuses, anteriormente contratados en virtud de un acuerdo de servicios, fueran contratados como empleados, lo que significaba que podrían disfrutar de una protección adecuada en materia de atención sanitaria y SST. El cambio afectó a unos 3 000 trabajadores en Tiflis³⁵.

► **Recuadro 5.6 Negociación para sostener los servicios esenciales y proteger a los trabajadores de primera línea en el sector de la salud pública en la Argentina**

En la Argentina, el alcance del programa de negociación sectorial de la salud pública en la provincia de Buenos Aires se amplió a lo largo de 2020 y 2021, después de que las partes reconocieran la necesidad de mantener los servicios esenciales y de garantizar la seguridad y la protección de los trabajadores. Entre las respuestas objeto de negociación colectiva cabe mencionar la conformación de comités de crisis en todos los hospitales y municipios; el suministro de equipos de protección personal suficientes; el descanso adecuado, y la introducción de licencias para los grupos en situación de alto riesgo. Una vez acordados los ajustes salariales, en la ronda de negociaciones de octubre de 2020 las partes se centraron en la ampliación de los derechos de licencia para tener en cuenta el agotamiento físico y mental de los trabajadores, tras varios meses de trabajo en primera línea de la batalla contra la pandemia. En un convenio sectorial, las partes acordaron derechos extraordinarios de licencia por enfermedad para el personal sanitario y el derecho a aplazar la aplicación de los derechos de vacaciones anuales de 2020, ya que muchos trabajadores no habían podido disfrutar de vacaciones remuneradas debido al carácter esencial de los servicios que prestaban. Durante las negociaciones también se planteó la cuestión de la conversión de los contratos temporales, que venía de antiguo.

La pandemia de COVID-19 puso de relieve la situación contractual de los médicos residentes (incluidos los becarios³¹), de los profesionales de la salud que aspiraban a trabajar en el entorno

30 Anexo IV.

31 Anexo IV.

32 CC-Australia-núm. 205; convenios de empresa en los Estados Unidos (fuente: Live Updates, consultado el 20 de diciembre de 2021).

33 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Finlandia-núm. 204, CC-Italia-núm. 173, CC-República de Corea-núm. 107, CC-República de Corea-núm. 98).

34 Anexo IV y el nuevo [Acuerdo sobre el plan de choque para reducir la temporalidad en las administraciones públicas](#), de 5 de julio de 2021.

35 Anexo IV.

Recuadro 5.6 (continuación)

hospitalario (como paramédicos, enfermeros, técnicos médicos y técnicos de rayos X) y de otros trabajadores sanitarios temporales. En julio de 2020, los contratos de un total de 1 909 médicos residentes pasaron a ser de carácter permanente, lo que les proporcionó estabilidad laboral y acceso a la asistencia sanitaria, entre otras prestaciones. Otra medida adoptada fue la colocación de 8 708 profesionales de la salud que aspiraban a incorporarse a la carrera profesional hospitalaria como asalariados permanentes.

Además, a finales de septiembre de 2020, el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires ofreció a todos los médicos residentes que habían completado su formación la oportunidad de incorporarse a la planta permanente de los hospitales públicos provinciales. Esta oferta fue aceptada por el 72 por ciento de la cohorte que cumplía los requisitos y, en consecuencia, 1 137 médicos residentes fueron contratados con carácter permanente a partir del 1.º de octubre de 2020.

1 Los becarios graduados en medicina realizan una formación integral de posgrado en el marco de un programa de residencia en hospitales.

Fuente: OIT, véase el anexo IV.

Durante la pandemia se plantearon otros problemas de seguridad en el lugar de trabajo: en particular, se informó de que los trabajadores de primera línea sufrían mayores niveles de violencia y acoso (OIT 2020; CICR 2020; BRC 2021; y gráficos 5.6 y 5.7 *supra*). En un convenio colectivo de Nueva Zelanda, las partes reconocen que el acoso en el lugar de trabajo es inaceptable y acuerdan aplicar una política contra el acoso³⁶. Otros convenios incluyen también pactos para prevenir el acoso en el lugar de trabajo³⁷.

Asegurar la continuidad de los servicios esenciales

A medida que la capacidad de los hospitales se vio desbordada y los trabajadores empezaron a contraer el virus, la intensidad del trabajo aumentó. Muchas partes acudieron a la mesa de negociación en 2020 para hacer frente a la escasez de personal y acordar cambios en la organización del trabajo, la jornada laboral y las normas relativas a la asignación de puestos.

En los convenios colectivos del sector de la salud se incluyeron compromisos de ampliación de plantilla y de reasignación de personal en respuesta a la sobrecarga que soportaban los profesionales

sanitarios y de servicios sociales (por ejemplo, en Irlanda; véase el recuadro 5.7)³⁸. En algunos países también se formalizaron convenios sectoriales por los que se ampliaba el tiempo de trabajo (y las horas extraordinarias) y se cambiaba la rotación de los turnos con el fin de responder al aumento de la demanda de atención sanitaria y de servicios sociales, limitando al mismo tiempo el número de trabajadores expuestos al virus³⁹.

Por lo general, los centros de cuidados de larga duración no disponían de recursos suficientes para hacer frente a la situación de emergencia. El Gobierno de Suecia destinó 2 200 millones de coronas suecas durante los años 2020 y 2021 a su nueva iniciativa de mejora de la atención a las personas de edad avanzada. La inversión permitió la creación de unos 10 000 nuevos puestos de trabajo en el sector. Además, la iniciativa brindaba al personal existente la oportunidad de formarse como profesionales de enfermería o auxiliares sanitarios durante las horas de trabajo remuneradas. Estas medidas se complementaron con un convenio colectivo entre el sindicato y los gobiernos locales, según el cual a cualquier trabajador que participara en la iniciativa en 2020 y 2021 se le ofrecería un empleo permanente (Suecia, Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales 2020).

36 CC-Nueva Zelanda-núm. 471.

37 Por ejemplo, en el ámbito territorial (administración pública y defensa: CC-Australia-núm. 237), en el ámbito sectorial (comercio al por mayor y al por menor: CC-Dinamarca-núm. 404; CC-Finlandia-núm. 109) y en el ámbito de la empresa (salud: CC-República de Corea-núm. 110).

38 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Italia-núm. 173) y en el ámbito de la empresa (CC-Estados Unidos-núm. 128, CC-Estados Unidos-núm. 129, CC-Estados Unidos-núm. 132).

39 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Noruega-núm. 45, CC-Noruega-núm. 47). En un convenio del sector de la salud en Israel se introdujeron los llamados «coronaturnos» de 12 horas (CC-Israel-núm. 130).

► **Recuadro 5.7 Irlanda: acuerdos de reasignación de trabajadores en los servicios sanitarios y sociales**

Los profesionales sanitarios en Irlanda están cubiertos por el convenio colectivo centralizado del sector público. Los hospitales privados suscriben convenios de empresa con cláusulas similares a las del convenio del sector público. Los servicios sociales son mayoritariamente privados (sin ánimo de lucro); el sistema sanitario público solo presta entre el 15 y el 20 por ciento de esos servicios, mientras que el sector del voluntariado (instituciones religiosas) representa otro 20 o 25 por ciento. Solo los trabajadores del sector público están cubiertos por un convenio colectivo.

Al principio de la pandemia, surgió la necesidad urgente de reasignar trabajadores a las salas de COVID-19 y de realizar nuevas tareas, como pruebas y actividades de rastreo. Además, las residencias de ancianos privadas se enfrentaban a una grave escasez de personal debido a las elevadas tasas de contagio y de morbilidad y a las ausencias laborales por efecto de la COVID-19. Los trabajadores con hijos tuvieron que hacer frente a una carga adicional debido al cierre temporal de las instituciones de cuidado infantil (escuelas y guarderías)¹. El Consejo Nacional de Sindicatos del Sector de la Salud, un comité negociador y consultivo, se reunió semanalmente durante la pandemia para negociar políticas de reasignación de trabajadores destinadas a asegurar la resiliencia de los servicios sanitarios². Las partes negociaron tres acuerdos de reasignación en los sectores de la salud y los servicios sociales: el primero, en marzo de 2020; el segundo, en abril de 2020, relacionado con la reasignación del personal de la sanidad pública a residencias de ancianos privadas con carácter temporal; y el tercero, en diciembre de 2020, con el objeto de actualizar el acuerdo de marzo. Las partes pactaron las siguientes medidas de salvaguardia en los acuerdos de reasignación de personal:

- la reasignación debía ser voluntaria;
- no se reasignaría al personal de los departamentos con sobrecarga laboral;
- se especificaron los niveles mínimos de dotación de personal respecto de la reasignación de trabajadores a las residencias de ancianos;
- se flexibilizó el requisito de que el destino de la reasignación no debía distar más de 45 km del puesto habitual del trabajador (en la práctica, la mayoría de las reasignaciones se realizaron dentro del límite de 45 km);
- en caso de reasignación, enfermedad o confinamiento, los trabajadores debían percibir una remuneración equivalente a su salario normal o al salario medio de las seis semanas anteriores, el que fuera más elevado;
- si el trabajador contraía la COVID-19, la licencia por enfermedad no debía computar a efectos de la disposición vigente que regula los límites en esta materia (tres meses de licencia por enfermedad en un periodo de cuatro años), y
- se aseguraba a los trabajadores la posibilidad de volver a sus puestos de trabajo anteriores.

Al negociar el acuerdo revisado de diciembre de 2020, las partes trataron de incorporar las enseñanzas adquiridas durante la experiencia anterior. Convinieron en que la reasignación masiva de trabajadores solo podría activarse en caso de emergencia nacional, como la COVID-19. La reasignación había exigido un compromiso de ambas partes para comunicarse con el personal y explicar el proceso. Los sindicatos crearon servicios de atención telefónica para que sus afiliados pudieran alertarlos de problemas como la escasez de equipos de protección personal. Los empleadores contaron con la colaboración de los sindicatos para redactar las nuevas descripciones de los puestos de trabajo (por ejemplo, las nuevas funciones de realización de pruebas y actividades de rastreo) y para formular medidas que aseguraran un suministro adecuado de equipos de protección personal.

1 Los sindicatos exigieron la reapertura de las escuelas con el fin de dar servicio a los trabajadores de primera línea que tenían dificultades para ocuparse del cuidado de sus hijos. Como contrapartida, las partes negociadoras concertaron un acuerdo en el que se comprometían a reembolsar los gastos de guardería (que no formaban parte de los acuerdos de reasignación).

2 Se llegó a otro acuerdo sobre las condiciones de trabajo de los estudiantes de enfermería, que en lugar de no estar remunerados (las prácticas profesionales normalmente no son remuneradas durante los tres primeros años de estudio) iban a percibir durante 12 semanas la misma remuneración que los auxiliares de enfermería.

La capacidad de coordinación institucional contribuyó a la resiliencia, en el sentido de que facilitó una respuesta sistémica al aumento de la demanda de servicios sanitarios como consecuencia de la pandemia. En Noruega, por ejemplo, un convenio que cubría a los enfermeros y paramédicos privados (de marzo a septiembre de 2020) amplió el límite de horas extraordinarias permitidas (de 10 a 25 horas en un periodo de 7 días), desviándose temporalmente de las normas legislativas sobre el tiempo de trabajo⁴⁰. Un convenio sectorial posterior, relativo a los servicios de guardería privados (del 31 de marzo al 29 de septiembre de 2020), permitió la prolongación del horario de apertura y el trabajo nocturno en caso de que fuera necesario prestar un servicio ampliado a los hijos de los trabajadores de servicios esenciales (por ejemplo, los que trabajaban en hospitales y residencias de ancianos)⁴¹.

Valoración del trabajo en primera línea

En muchos casos, además de las muestras públicas de agradecimiento a los enfermeros, médicos y demás trabajadores sanitarios, los Gobiernos les concedieron primas especiales y/o aumentos estructurales de salario, en reconocimiento de sus servicios y del riesgo al que se exponían durante la pandemia de COVID-19 (por ejemplo, en Bélgica, Eslovaquia, Portugal y el Reino Unido)⁴². En este contexto, las partes negociadoras de algunos países alcanzaron acuerdos que revalorizaron el trabajo realizado en primera línea. A lo largo de 2020 y 2021, en los convenios colectivos de la salud, el transporte, el comercio minorista de alimentación y el cuidado de ancianos se incluyeron primas y aumentos salariales para recompensar a los trabajadores de primera línea⁴³. En algunos países, la negociación colectiva dio

lugar a aumentos salariales tangibles para los trabajadores del sector público (por ejemplo, en Alemania, la Argentina y Noruega, pero también en Eslovaquia, donde los convenios preexistentes permitieron aplicar aumentos en 2020)⁴⁴. También hubo casos en que la negociación colectiva entre los sindicatos y las empresas multinacionales del sector del comercio minorista de alimentación ofreció aumentos estructurales o primas a los trabajadores, a cambio de una mayor flexibilidad en la organización del trabajo para los empleadores⁴⁵.

En algunos países, la presión sobre las finanzas públicas se tradujo en ajustes salariales por debajo de la pauta inflacionaria o en la congelación de los salarios. En Croacia, por ejemplo, las partes en la administración estatal (incluida la policía) acordaron aplazar los aumentos salariales y congelar los salarios⁴⁶. En Sudáfrica, el Gobierno no aplicó el aumento salarial acordado en el convenio colectivo trienal (2018-2020) para el sector público que cubría a los trabajadores de la salud, alegando limitaciones presupuestarias que se habían agravado por la pandemia. El sindicato interpuso una demanda y el asunto se resolvió finalmente en los tribunales; sin embargo, este proceso tensionó las relaciones laborales⁴⁷. Posteriormente se llegó a un acuerdo sobre el aumento salarial para 2022. En Kenya, el impago de los salarios y la escasez de personal provocaron una huelga nacional de trabajadores de la salud en diciembre de 2020. Tras la firma de un acuerdo con los médicos para volver al trabajo, los profesionales de enfermería del condado de Kiambu llegaron a un acuerdo que preveía el pago de los atrasos, el suministro de equipos de protección personal y el abono de los gastos médicos de los trabajadores que habían contraído la COVID-19. El acuerdo se reprodujo en las negociaciones de otros condados⁴⁸. El progresivo aumento de la presión sobre las finanzas públicas en todo el

40 CC-Noruega-núm. 45, CC-Noruega-núm. 47.

41 CC-Noruega-núm. 49.

42 Anexo IV.

43 Por ejemplo, en el ámbito sectorial se acordaron primas en los sectores de la salud (CC-Argentina-núm. 249, CC-Argentina-núm. 262 en el sector privado de la salud, CC-Alemania-núm. 32, CC-Austria-núm. 5), del comercio al por menor (CC-Argentina-núm. 239, CC-Argentina-núm. 258, CC-Austria-núm. 6) y del transporte (CC-Países Bajos-núm. 374, CC-Zimbabwe-núm. 119); y en el ámbito de la empresa a los sectores de la limpieza (CC-Portugal-núm. 199) y del comercio al por menor (Estados Unidos, véase: *Live Updates*). Se acordaron aumentos estructurales en el ámbito sectorial (salud y trabajo social: CC-Alemania-núm. 32, CC-Alemania-núm. 114, CC-Dinamarca-núm. 407, Lituania (fuente: [convenio colectivo del sector de los servicios sociales](#)), CC-Países Bajos-núm. 416, CC-Uuguay-núm. 455, CC-Zimbabwe-núm. 118, comercio al por menor: CC-Dinamarca-núm. 404, transporte: CC-Países Bajos-núm. 374, CC-Zimbabwe-núm. 119) y en el ámbito de la empresa (transporte: CC-España-núm. 428, salud: CC-Alemania-núm. 352, CC-Estados Unidos-núm. 133, comercio al por menor: CC-Reino Unido-núm. 327).

44 Anexo IV.

45 En virtud de los convenios de empresa del comercio minorista de alimentación en Chile, se concedieron aumentos salariales de entre el 3,5 y el 8 por ciento. En el Reino Unido, las partes acordaron aumentar la tasa básica salarial de 9,20 libras por hora a 10 libras por hora. En Hungría, los trabajadores del comercio al por menor recibieron dos primas de 40 000 florines húngaros (fuente: OIT, anexo IV).

46 CC-Croacia-núm. 10.

47 Sudáfrica, Tribunal de Apelaciones del Trabajo, *Public Servants Association and Others v. Minister of Public Service and Administration and Others*, *Sentencia de 15 de diciembre de 2020*. El sindicato ha llevado el asunto al Tribunal Constitucional.

48 Anexo IV.

el mundo traerá consigo mayores limitaciones en la negociación salarial, lo que augura dificultades en las rondas de negociación de los servicios

públicos para los próximos años. Esta situación se agravará en el caso de los países que se enfrentan a una crisis de la deuda.

► **Cuadro 5.2 Negociar en primera línea: ejemplos de respuestas negociadas**

Selección de ejemplos de disposiciones de convenios colectivos	
Proteger a los trabajadores de primera línea	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Disponibilidad y acopio de equipos de protección personal adecuados (mascarillas, desinfectantes) ▶ Medidas de seguridad en el lugar de trabajo (instalación de barreras físicas, sistemas de pago no monetario) ▶ Protección de los trabajadores en situación de riesgo (trabajadoras embarazadas, trabajadores con discapacidad, trabajadores de edad) ▶ Vacunación y pruebas a cargo del empleador (sector de la salud) ▶ Compromiso de mantener los derechos de vacaciones remuneradas y los derechos de licencia por enfermedad ▶ Disposiciones de licencia remunerada por enfermedad que mejoran las disposiciones legislativas previstas por el Estado; licencia extraordinaria con motivo de la COVID-19 (por confinamiento individual o por medidas de salud pública) ▶ Pago de los costos de la asistencia sanitaria a los trabajadores de primera línea (sector de la salud y trabajo social) ▶ Apoyo psicosocial, incluida la psicoterapia ▶ Mayor protección social (seguro de vida) ▶ Compromiso de convertir los contratos temporales y de duración determinada en contratos indefinidos en aras de una protección laboral inclusiva (sectores de la salud, trabajo social y transporte) ▶ Protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo
Asegurar la continuidad de los servicios esenciales	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cambios en la organización del trabajo y de los turnos en el sector sanitario («coronaturnos») ▶ Complemento por horas extraordinarias para los trabajadores de los coronaturnos ▶ Reasignación de trabajadores en el sector sanitario para evitar la escasez de personal ▶ Ampliación temporal de los límites de la jornada laboral y de las horas extraordinarias (sector de la salud) ▶ Derecho a un descanso suficiente (sectores de la salud y del transporte) ▶ Servicios de cuidado infantil para los hijos de los trabajadores de primera línea con horarios o turnos más largos ▶ Rápido despliegue de soluciones digitales, entre otras cosas para: <ul style="list-style-type: none"> ▶ permitir que los profesionales de la salud pasen consulta a sus pacientes de forma virtual; ▶ facilitar los servicios de selección de personal por medios digitales para satisfacer la continua demanda de personal en las funciones esenciales, e ▶ impartir formación y aprendizaje en línea para mantener la prestación de servicios esenciales ▶ Conservación del empleo y garantías de que no se despedirá a los trabajadores permanentes durante la crisis (sector de la salud)
Valorar el trabajo en primera línea	<ul style="list-style-type: none"> ▶ «Coronaprima» por sobrecarga laboral extraordinaria; complemento/prima por exposición a riesgos al trabajar en un entorno peligroso ▶ Aumentos salariales estructurales

5.3

Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables

La pandemia y las medidas de salud pública adoptadas para contenerla plantearon dificultades inmediatas que afectaban a las prácticas laborales. **Proteger la salud de los trabajadores se convirtió en un requisito previo para sostener el trabajo, fuese presencial o a distancia. En consecuencia, la SST pasó a ocupar un lugar destacado dentro del programa de negociación, y empresas y sindicatos (o los representantes de los trabajadores en los comités de empresa de algunos países) se reunieron para aplicar medidas de salud pública y ajustar medidas concretas de SST a cada sector o empresa.**

Fue imprescindible aplicar medidas preventivas de seguridad y salud a todos los niveles. **En el ámbito nacional, además de las medidas legislativas, la consulta tripartita sobre SST**

contribuyó de manera sustancial a definir las respuestas frente a la COVID-19. En diversos países se negociaron protocolos de seguridad y salud, ya fuera en estructuras tripartitas o por medio de la negociación colectiva. A partir de una jerarquía de controles destinados a minimizar el riesgo de contagio en el lugar de trabajo, esos protocolos preveían la sustitución del trabajo presencial por el teletrabajo, siempre que fuera posible; controles técnicos y medidas organizativas para limitar la exposición al virus; y la adquisición, el suministro y la utilización de equipos de protección personal⁴⁹. Por ejemplo:

- ▶ En Irlanda, el Foro Económico de los Empleadores y Trabajadores, un órgano de diálogo tripartito en el más alto nivel, debatió y acordó en 2020 un «Protocolo de trabajo en condiciones de seguridad», en el que se recomendaba, entre otras cosas, la celebración de negociaciones en el lugar de trabajo para establecer la reorganización temporal de las modalidades de trabajo⁵⁰.
- ▶ En Italia, dos protocolos nacionales tripartitos sobre SST se transpusieron en sendos Decretos Presidenciales (de 14 de marzo y de 24 de abril de 2020)⁵¹. Además de especificar las medidas de SST, estos instrumentos allanaron el camino para su aplicación a través del diálogo social bipartito y la negociación colectiva.

En aquellos países donde la negociación colectiva era una práctica muy arraigada, las partes la utilizaron para aplicar, adaptar y controlar el cumplimiento de las medidas de salud pública en el contexto de los sistemas habituales de gestión de la SST. Esto facilitó una gestión eficaz e inclusiva de la SST y potenció la resiliencia de los lugares de trabajo. Cabe distinguir a este respecto dos grandes temas (véase el gráfico 5.9 y el cuadro 5.3). El primero es la participación en la evaluación de riesgos y en la respuesta a la crisis,

► **Gráfico 5.9 Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables: análisis temático de las respuestas negociadas colectivamente, 2020-2021**



49 La jerarquía de controles para minimizar los riesgos de contagio en el trabajo es la siguiente: *a) eliminación y sustitución*: eliminar o reducir la exposición y la tasa de transmisión mediante la sustitución de procesos de trabajo; *b) controles técnicos*: controles que reducen la exposición, como la mejora de la ventilación y la instalación de barreras físicas en el lugar de trabajo; *c) controles administrativos y organizativos*: políticas o procedimientos de trabajo para reducir o minimizar la exposición, como el distanciamiento físico, las normas de higiene y los mecanismos de control de contagios; y *d) equipos de protección personal*.

50 El Protocolo de trabajo en condiciones de seguridad ([Work Safely Protocol](#)) se publicó en noviembre de 2020 y se actualizó en diciembre de 2020, mayo de 2021 y septiembre de 2021 para adaptarlo al marco de «Resiliencia y recuperación 2020-2021: plan para convivir con la COVID-19» adoptado por el Gobierno. De conformidad con el Protocolo, los empleadores debían seguir acordando, en negociación con los trabajadores y los sindicatos, toda reestructuración temporal de las modalidades de trabajo que fuera necesaria para aplicar las medidas de prevención de la COVID-19 en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta los convenios sectoriales vigentes.

51 Protocolo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro ([14 de marzo de 2020](#) y [24 de abril de 2020](#)).

incluso mediante la creación de comisiones específicas de COVID-19 o la ampliación del mandato de las comisiones de SST existentes. El segundo es el acuerdo sobre las medidas de prevención y control de la COVID-19, en particular la sustitución, los controles técnicos y organizativos y los equipos de protección personal adecuados.

Participar en las medidas de seguridad y salud relacionadas con la COVID-19

Las comisiones de SST creadas en virtud de los convenios colectivos fueron fundamentales para aplicar, adaptar y supervisar las medidas de prevención y control en el lugar de trabajo. En virtud de algunos convenios colectivos se amplió el mandato de las comisiones de SST existentes⁵². Las nuevas responsabilidades consistían en la aplicación de protocolos de prevención, la investigación y la información sobre los riesgos para la salud asociados a la COVID-19, y la inspección y el control conjuntos de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo (véase el cuadro 5.3).

En otros casos, las partes negociadoras constituyeron comisiones de crisis específicas para supervisar la aplicación de las medidas de seguridad y salud relacionadas con la COVID-19⁵³. En Sudáfrica, por ejemplo, los consejos sectoriales de negociación del sector textil y de la confección crearon un equipo de trabajo de respuesta rápida a la COVID-19 durante el periodo de confinamiento (véase el recuadro 5.11).

La negociación colectiva en materia de SST entraña la participación en la gobernanza de la SST, incluida la aplicación de medidas de salud pública (es decir, la reproducción o ejecución de esas medidas en los convenios colectivos). Esta capacidad de gobernanza resultó muy valiosa para fomentar el cumplimiento de las medidas de SST, proteger a los trabajadores y asegurar la continuidad de las empresas. Los datos recogidos en el marco del programa Better Work, iniciativa conjunta de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), indican que las empresas con convenios colectivos mostraron niveles más bajos de incumplimiento de las normas de SST a lo largo de 2020 que las empresas no cubiertas por convenios colectivos (véase el recuadro 5.8).

► Recuadro 5.8 Cumplimiento de las medidas de SST durante la pandemia de COVID-19, según la evaluación realizada en el marco del programa Better Work

El programa Better Work es una iniciativa de colaboración entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) para mejorar las normas del trabajo y la competitividad de la industria mundial de la confección. Las fábricas participantes colaboran con otros asociados para mejorar la observancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación laboral nacional en materia de salarios, contratos de trabajo, SST y tiempo de trabajo. En un estudio realizado antes de la pandemia de COVID-19 se observó que la existencia y la aplicación de un convenio colectivo reducía los niveles de incumplimiento (Lupo y Verma 2020).

La existencia de un convenio colectivo puede tener efectos directos e indirectos en el cumplimiento. Por ejemplo, los convenios colectivos pueden influir directamente en el cumplimiento de la SST mediante la inclusión de disposiciones relativas a la salud de los trabajadores, como el convenio sectorial de Jordania, que reconoce la necesidad de promover el bienestar mental de los trabajadores (véase el recuadro 3.7 en el capítulo 3). Los convenios colectivos también pueden ejercer un efecto indirecto al mejorar la información sobre las normas de SST aplicables y al fortalecer el diálogo y la cooperación en el lugar de trabajo. Además, en las fábricas que cuentan con un convenio colectivo, es más probable que los trabajadores denuncien los incumplimientos a través de los cauces de que disponen para manifestar sus opiniones.

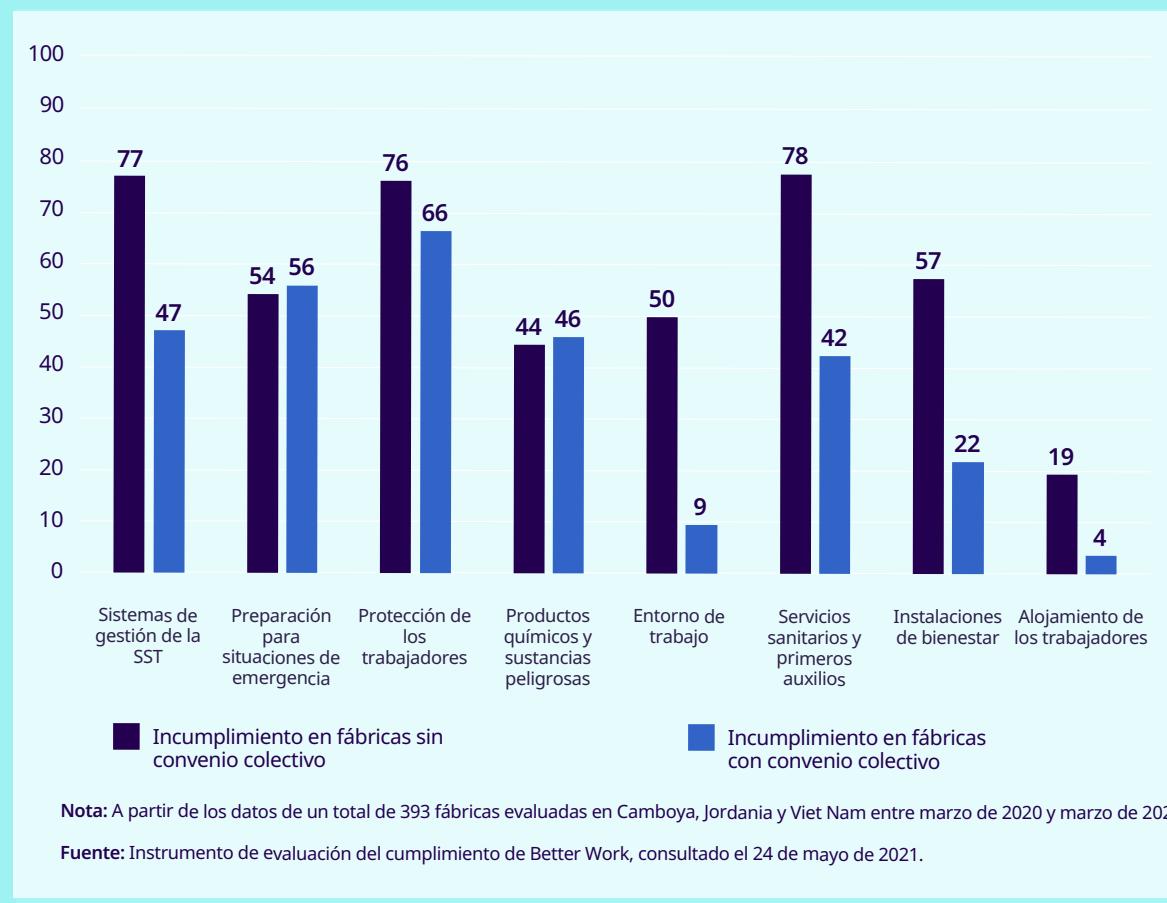
La crisis del COVID-19 ha afectado gravemente a las fábricas de confección, que han sufrido perturbaciones importantes en cuanto al volumen de pedidos. Lograron ajustarse negociando medidas para proteger el empleo y minimizando el riesgo de transmisión en el lugar de trabajo. El análisis de los datos sobre el cumplimiento de las medidas de SST en 393 fábricas de confección de Camboya, Jordania y Viet Nam durante la pandemia de COVID-19 muestra que las fábricas que contaban con un convenio colectivo también registraron mejores niveles de cumplimiento en lo relativo a la SST. Es importante destacar que los niveles de incumplimiento de las normas de SST fueron menores en las fábricas con convenio colectivo que en las que no lo tenían.

52 Por ejemplo, en el ámbito sectorial en el sector de la agricultura (CC-Colombia-núm. 2) y en el ámbito de la empresa en el sector de la energía (CC-Francia-núm. 24).

53 Por ejemplo, en el ámbito territorial en el sector de la construcción (CC-Brasil-núm. 280) y en el ámbito sectorial en el sector de la fabricación (CC-Italia-núm. 147, CC-República de Corea-núm. 75, CC-República de Corea-núm. 107, CC-República de Corea-núm. 481, CC-Sudáfrica-núm. 251, CC-Sudáfrica-núm. 313, CC-Sudáfrica-núm. 421).

Recuadro 5.8 (continuación)

► **Gráfico 5.10 Cumplimiento de las medidas de SST en Camboya, Jordania y Viet Nam, en función de si existen o no convenios colectivos (en porcentajes)**



Prevención y control de la COVID-19

A lo largo de 2020 y 2021 se celebraron negociaciones colectivas, formales e informales, sobre la manera más eficaz de aplicar las medidas de salud pública y de prevenir y controlar la infección (véanse los casos de Colombia y de Filipinas en los recuadros 5.9 y 5.10 respectivamente). Algunos entornos de trabajo resultaron especialmente proclives a la transmisión del virus (*The Lancet* 2020; Middleton, Reintjes y Lopes 2020). En el sector cárnico, por ejemplo, la proximidad de los trabajadores en las líneas de producción y la falta de sistemas adecuados de filtración del aire en las fábricas cerradas agravaron el riesgo de contagio. Los países adoptaron diferentes estrategias con el fin de evitar el contagio en esta industria. En Irlanda, la asociación de la industria cárnica y los sindicatos acordaron un protocolo de seguridad para proteger a los trabajadores del sector (Murray 2020). En Alemania se adoptó un

nuevo instrumento legislativo de protección de la SST que prohíbe la contratación de trabajadores temporales⁵⁴. En el caso Bélgica y de Francia, las partes negociadoras formalizaron convenios sectoriales para hacer frente a los problemas específicos del sector (Erol y Schulten 2021). Otros ejemplos de convenios colectivos suscritos en el sector son los siguientes:

- En virtud del convenio de empresa (2021) de una compañía de producción, transformación y distribución de carne del Canadá, se concede un total de 80 horas semanales de licencia remunerada a dos representantes de prevención de riesgos del sindicato (frente a las 40 horas habituales), y se acuerda que los trabajadores dispondrán de tiempo suficiente para cambiarse de ropa cuando sufran bruscos cambios de temperatura y para cumplir los protocolos sanitarios al salir del establecimiento o del matadero. Las partes también acordaron cooperar a través de

54 Se trata de la Ley de Control de la Seguridad y la Salud, que entró en vigor en Alemania el 1.º de enero de 2021. Se exime de su cumplimiento a las empresas con menos de 50 trabajadores y, hasta abril de 2024, se permite que las demás empresas contraten a trabajadores temporales bajo estrictas condiciones y controles basados en un convenio colectivo.

la comisión paritaria de salud y seguridad con el objeto de actualizar el programa de prevención de riesgos (CSN 2021).

- ▶ El convenio sectorial (2020) de la industria cárnica de Dinamarca contiene disposiciones sobre los equipos de protección personal, en las cuales se especifica la ropa de trabajo adecuada para utilizar en diversas cámaras frigoríficas dependiendo de la temperatura y de los niveles de actividad. Los trabajadores nocturnos tienen derecho a someterse a un reconocimiento médico periódico y gratuito al menos una vez cada dos años. En el convenio se incluyen también disposiciones relativas a las ausencias por incapacidad laboral y a las ausencias por enfermedad de los hijos⁵⁵.
- ▶ En los Países Bajos, un convenio sectorial de la industria cárnica se remite a un «Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad» que abarca cuestiones como la seguridad de la maquinaria, la seguridad de los cuchillos, las lesiones por esfuerzo repetitivo y la presión laboral⁵⁶.

A menudo, las partes negociadoras acordaron cambios temporales en la organización del trabajo, **sustituyendo el trabajo presencial por el teletrabajo** en la medida de lo posible, con el objetivo de reducir la exposición al virus en el lugar de trabajo. Por lo general, los convenios relativos a la reorganización temporal del trabajo tenían en cuenta los riesgos a que se enfrentaban los distintos grupos de trabajadores, incluidos los trabajadores con problemas de salud preexistentes, las mujeres embarazadas y lactantes y los trabajadores con discapacidad⁵⁷. En la Argentina, los convenios suscritos en los sectores del comercio, las actividades de alojamiento y de servicio de comidas y las telecomunicaciones preveían la aplicación y adaptación de la normativa

estatal de seguridad y salud, como el distanciamiento seguro y la recomendación de teletrabajo para los trabajadores de los grupos de alto riesgo y para los mayores de 60 años⁵⁸. Los convenios sectoriales de Alemania y España contemplaban la opción del teletrabajo por acuerdo entre las partes interesadas en el ámbito de la empresa⁵⁹. En un convenio de empresa del sector de la educación en los Estados Unidos se establecieron planes para pasar al aprendizaje en línea en caso de que se produjeran brotes en el aula, la escuela o el distrito⁶⁰.

Basándose en unas valoraciones conjuntas de los riesgos, las partes negociadoras también llegaron a acuerdos sobre distintos **controles técnicos, organizativos y administrativos**, como una ventilación adecuada mediante la apertura de ventanas y puertas, el uso de sistemas de ventilación centralizados y la instalación de barreras⁶¹. En un convenio de empresa de las industrias manufactureras de Francia, por ejemplo, se establecieron medidas para garantizar el mantenimiento de las distancias de seguridad, mediante la duplicación de las colas para el transporte, protocolos de entrada y salida, la disposición escalonada de los trabajadores en la línea de montaje, la asignación de determinados días de trabajo al personal y el acondicionamiento de las zonas comunes⁶². Varios convenios colectivos incorporaron también protocolos de buenas prácticas de higiene, como el lavado de manos, la distribución de kits sanitarios individuales y el uso de geles hidroalcohólicos⁶³. Otras medidas organizativas y administrativas acordadas fueron las disposiciones relativas a los controles de temperatura en el vestíbulo de los lugares de trabajo, para evitar la entrada de trabajadores infectados por el virus⁶⁴, y las disposiciones relativas a la cuarentena de los trabajadores que habían estado expuestos a la COVID-19⁶⁵. En varios convenios se especificaba

55 CC-Dinamarca-núm. 94.

56 CC-Países Bajos-núm. 97.

57 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Colombia-núm. 169) y en el ámbito de la empresa (CC-Colombia-núm. 392, CC-Francia-núm. 245, CC-Francia-núm. 247).

58 Por lo que respecta a los convenios del comercio al por menor, véase el anexo IV.

59 CC-Alemania-núm. 26 y CC-España-núm. 326.

60 CC-Estados Unidos-núm. 124

61 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 266) y en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 18 y CC-Francia-núm. 24).

62 CC-Francia-núm. 18.

63 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Colombia-núm. 2, CC-Perú-núm. 400). En algunos convenios se prolongaron las pausas para la higiene personal; por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 18). Otros incorporaron disposiciones para mejorar la limpieza y el saneamiento de las superficies de trabajo, las herramientas de trabajo y las zonas comunes, por ejemplo, los botones de los ascensores, las manillas de las puertas, las fuentes de agua y los espacios de cafetería; por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-República de Corea-núm. 74) y en el ámbito de la empresa (CC-Italia-núm. 37).

64 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Colombia-núm. 2) y en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 17 y CC-Estados Unidos-núm. 128).

65 Por ejemplo, en un convenio de empresa de los Estados Unidos se incluyó un preaviso excepcional de 90 minutos para dar parte de enfermedad durante el periodo de la COVID-19 (CC-Estados Unidos-núm. 486); en otro convenio de empresa se estableció una licencia en caso de ausencia relacionada con la COVID-19, de hasta 26 semanas de duración, remunerada con el salario básico (CC-Estados Unidos-núm. 469).

el protocolo que se seguiría en caso de infección o de exposición, el seguimiento que debían hacer la dirección y los trabajadores durante la etapa de recuperación, y los protocolos para los trabajadores que se reincorporaban al lugar de trabajo tras un periodo de confinamiento individual o de enfermedad⁶⁶. En las disposiciones de los convenios colectivos también se garantizaba la protección de los trabajadores de alto riesgo y se establecían medidas de ajuste para los trabajadores con necesidades específicas, como los trabajadores con discapacidad⁶⁷.

Se alcanzaron numerosos acuerdos, tanto de ámbito sectorial como de empresa, sobre la

adquisición, el suministro y la correcta utilización de **los equipos de protección personal para evitar la exposición de los trabajadores a la COVID-19**, incluidas las mascarillas y pantallas de protección facial⁶⁸. Esos acuerdos se referían también a la distribución y asignación preferente de equipos de protección personal a determinados grupos de trabajadores, a cómo utilizar correctamente esos equipos y a cómo desinfectarlos y descharlos. En 2021, por primera vez desde 1978, en Austria se concertó un convenio colectivo general que incluía protocolos de descanso del uso de la mascarilla, junto a otras disposiciones relativas a las pruebas de COVID-19. Esas medidas de protección se ampliaron en 2022⁶⁹.

► Recuadro 5.9 Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables en Colombia

En Colombia, la negociación colectiva se lleva a cabo en el ámbito de la empresa, con la excepción de las plantaciones de banano, donde un convenio colectivo general (2019-2020) cubre 320 explotaciones. En varios convenios colectivos celebrados durante la pandemia se incluyeron disposiciones para prevenir y controlar el riesgo de contagio de la COVID-19 en el lugar de trabajo.

Protocolo sectorial para las plantaciones bananeras: este protocolo contenía disposiciones sobre el distanciamiento seguro en el lugar de trabajo y en el transporte; protocolos de lavado de manos; la limpieza y desinfección del equipo, y los equipos de protección personal. También se preveía la verificación del estado de salud de los proveedores y clientes de la cadena agroindustrial, así como la puesta en cuarentena de las personas con síntomas. Los trabajadores mayores de 65 años no estaban obligados a trabajar en las etapas más severas de la pandemia. Las comisiones paritarias de SST supervisaban la aplicación del protocolo, que se cumplió en la mayoría de las plantaciones. El protocolo permitió que la producción de bananos destinados a los mercados nacionales e internacionales continuara sin interrupción, al tiempo que facilitaba que más de 900 trabajadores vulnerables permanecieran en sus hogares. Como resultado de la negociación y de la aplicación conjunta del protocolo, las tasas de incidencia y morbilidad de los trabajadores dedicados a la producción, manipulación y comercialización de bananos han sido inferiores a los del conjunto de la región.

Convenio de empresa en el sector de las industrias manufactureras de alimentos (2020): en este convenio se acordó la instalación de mamparas de plástico acrílico transparente para separar a los trabajadores en las zonas comunes y las cafeterías, la disponibilidad de puntos de lavado de manos y el acceso a equipos adecuados de protección personal. Además, la empresa se comprometió a contratar a un médico y a profesionales de enfermería para atender a los trabajadores y a sus familiares. El convenio contemplaba también la puesta en cuarentena de los trabajadores que hubieran estado en posible contacto con la COVID-19.

Convenio de empresa en el sector financiero (2020): a fin de proteger la seguridad y la salud de quienes trabajaban a distancia, las partes acordaron incorporar el teletrabajo al programa de SST, que se revisó y elaboró de manera conjunta con la comisión paritaria de SST, conforme a las prescripciones legislativas, y con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, el organismo de seguros de vida que cubre las enfermedades y los accidentes.

Fuente: OIT.

66 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 23 o CC-Reino Unido-núm. 467).

67 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Colombia-núm. 169) y en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 16, CC-Francia-núm. 24, CC-Francia-núm. 245, CC-Reino Unido-núm. 467).

68 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 284 y CC-Brasil-núm. 286), en el ámbito sectorial (CC-Colombia-núm. 2, CC-Colombia-núm. 169, CC-Italia-núm. 359, CC-Perú-núm. 400, CC-República de Corea-núm. 481, CC-Sudáfrica-núm. 316) y en el ámbito de la empresa (CC-Chile-núm. 450, Costa Rica (anexo IV), CC-Francia-núm. 18, CC-Hungría-núm. 62, CC-Hungría-núm. 158, CC-Italia-núm. 37, CC-Sri Lanka-núm. 156).

69 CC-Austria-núm. 123 y CC-Austria-núm. 355.



© whitebalance.oatt / iStock

Además de las medidas de SST en el lugar de trabajo, la asistencia sanitaria y las prestaciones por enfermedad previstas en la mayoría (el 70 por ciento) de los convenios colectivos examinados (véase el capítulo 3) resultaron muy valiosas para asegurar que los trabajadores pudieran disfrutar de una licencia por enfermedad y del acceso a la asistencia sanitaria (véase el recuadro 5.9). Algunos empleadores acordaron extender la licencia remunerada por enfermedad a los trabajadores diagnosticados con COVID-19 o complementar las pólizas de seguro de salud para aquellos trabajadores que aún no se beneficiaban de una cobertura completa⁷⁰.

A medida que se dispuso de vacunas en algunos países a lo largo de 2020, y en 2021 en otros, el tema comenzó a aparecer en los programas de negociación. En algunos casos, las partes acordaron apoyar las iniciativas de vacunación, destinando a tal efecto las instalaciones y el personal médico de la empresa para facilitar el

acceso durante las horas de trabajo⁷¹. En otros, las partes establecieron una licencia por enfermedad complementaria relacionada con la vacunación y acordaron que el empleador corriera a cargo de los costos correspondientes⁷². En algunos convenios de empresa se incluyó una compensación económica adicional como incentivo para la vacunación o se acordó una reducción salarial para las personas no vacunadas que no pudieran desempeñar sus funciones o, en el caso de los deportes, participar en partidos debido a las prescripciones de vacunación vigentes en determinados países o territorios⁷³. Unos pocos convenios contemplan el compromiso general del empleador de cubrir los costos de la vacunación de todos los trabajadores en riesgo de exposición a infecciones controladas por vacunas⁷⁴. En Bélgica, las partes en el ámbito nacional suscribieron en noviembre de 2021 un convenio colectivo interprofesional sobre la ausencia del trabajo con el fin de realizar pruebas de COVID-19⁷⁵.

70 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-España-núm. 425 y CC-Estados Unidos-núm. 469).

71 En el ámbito sectorial (CC-Italia-núm. 131, suscrito en abril de 2021, y CC-Sudáfrica-núm. 420, suscrito en abril de 2021).

72 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Chequia-núm. 384) y convenios de empresa en Filipinas (anexo IV, convenios formalizados en 2020).

73 Convenio de empresa en el sector de la aviación (CC-Estados Unidos-núm. 462, celebrado en mayo de 2021) y convenio sectorial en el sector del deporte (CC-Estados Unidos-núm. 138, celebrado en octubre de 2021).

74 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Lituania-núm. 41, suscrito en julio de 2020), y en el ámbito empresarial (CC-Camboya-núm. 458, suscrito en enero de 2020 y CC-Eslovaquia-núm. 365, suscrito en abril de 2021).

75 Bélgica, Consejo Nacional del Trabajo, [Convention collective de travail N° 160 du 19 Novembre 2021 introduisant une absence justifiée du travail pour un test de dépistage du Covid-19 sur la base du Self Assessment Testing Tool](https://www.conseil-national.be/sites/default/files/2021-11/Convention%20collective%20de%20travail%20N%20160%20du%2019%20Novembre%202021%20introduisant%20une%20absence%20justifi%C3%A9e%20du%20travail%20pour%20un%20test%20de%20d%C3%A9pistage%20du%20Covid-19%20sur%20la%20base%20du%20Self%20Assessment%20Testing%20Tool.pdf).

► **Recuadro 5.10 Respuesta a la crisis sanitaria de la COVID-19 mediante la negociación colectiva en Filipinas**

La negociación colectiva en Filipinas se adscribe mayoritariamente al ámbito de la empresa. En las empresas cubiertas por convenios colectivos, las negociaciones contribuyeron de manera sustancial a la continuidad del negocio y a la protección de los ingresos y de los trabajadores durante las primeras fases de la pandemia. La negociación colectiva también sirvió como herramienta para responder a los riesgos sanitarios inmediatos asociados a la pandemia, mejorando las protecciones previstas en la legislación. El resumen que figura a continuación se basa en el análisis de 40 convenios colectivos de siete sectores, suscritos durante las primeras fases de la pandemia (de abril de 2020 a abril de 2021), y en entrevistas con sindicatos y una organización de empleadores.

Protección de los profesionales sanitarios	Medidas de SST para la prevención y el control de la COVID-19	Prestaciones sanitarias y licencias por enfermedad
<ul style="list-style-type: none"> ► Transporte gratuito para los trabajadores ► Alojamiento y comida para los trabajadores de primera línea o el personal de hospitales ► Alojamiento en cuarentena y comida gratuitos para los trabajadores infectados con COVID-19 ► Apoyo a la salud mental de los trabajadores en el marco de un programa interno de resiliencia 	<ul style="list-style-type: none"> ► Ampliación de la cobertura del seguro de salud para incluir las pruebas de COVID-19 ► Introducción de una licencia de cuarentena de 14 días (además de la licencia preexistente) ► Suministro gratuito de vacunas ► Ampliación de los programas de vacunación gratuita a las personas dependientes de los trabajadores ► Anticipo de las vacaciones anuales (de 2021) para los trabajadores que ya hubieran disfrutado las que les correspondían en 2019 y 2020, si se trataba de <i>a) trabajadores infectados con COVID-19 o sujetos a medidas de confinamiento individual en varias ocasiones; o de b) trabajadores que hubieran tenido que utilizar sus vacaciones para cubrir los días no trabajados durante los períodos de suspensión de la actividad por confinamiento, a fin de mantener sus ingresos</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ► Ampliación de la cobertura de los seguros de accidente, salud y vida ► Reparto de los costos de hospitalización de las personas dependientes de los trabajadores entre el empleador y el trabajador ► Ampliación de los derechos de licencia por enfermedad e inclusión de la «infección por COVID-19» entre los supuestos válidos de licencia por motivos urgentes ► Introducción de licencias adicionales para el cuidado de familiares enfermos

Fuente: OIT, véase el anexo IV.

A medida que las sucesivas oleadas de la pandemia fueron remitiendo y se levantaron las restricciones de salud pública, se negociaron acuerdos para facilitar el regreso al trabajo en condiciones seguras. En algunos convenios de empresa se adoptó un enfoque escalonado, que contemplaba la difusión de información sobre las diferentes fases y los criterios aplicables en cada una de ellas⁷⁶. Por ejemplo, en el Reino Unido, un convenio de empresa en el sector de la educación (2020) preveía la opción

de volver al trabajo a tiempo parcial o de seguir teletrabajando, en función de determinados criterios, como la adscripción de los trabajadores o de sus familiares a categorías de alto riesgo o el hecho de que los trabajadores tuvieran que asumir responsabilidades de cuidado⁷⁷. Algunos convenios también reconocían el derecho de los trabajadores a no regresar al trabajo presencial si, a su juicio, existía una amenaza sustancial para su seguridad y salud en el lugar de trabajo⁷⁸.

76 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 23, CC-Francia-núm. 24).

77 CC-Reino Unido-núm. 467

78 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Eslovenia-núm. 475) y en el ámbito de la empresa (CC-Canadá-núm. 334, CC-Canadá-núm. 341).

► Cuadro 5.3 Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables

Selección de ejemplos de disposiciones de convenios colectivos	
Participación en las medidas de seguridad y salud relacionadas con la COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ampliación de los mandatos de las comisiones de SST para incluir la evaluación de riesgos, la comunicación de incidencias y la aplicación de medidas de respuesta a la COVID-19 ▶ Establecimiento de comisiones paritarias para abordar y controlar las situaciones de crisis
Sustitución	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Máxima utilización de modalidades de trabajo flexibles para las actividades que puedan realizarse desde casa (teletrabajo) y suspensión de actividades en departamentos no esenciales para la producción ▶ Teletrabajo obligatorio para los trabajadores con enfermedades preexistentes y mayores de 65 años
Controles técnicos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aumento de la ventilación ▶ Instalación de mamparas entre trabajadores
Medidas organizativas y administrativas	<p>Medidas en el lugar de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Controles de temperatura en el lugar de trabajo ▶ Limitación de movimientos dentro de los lugares de trabajo y acceso restringido a los espacios comunes ▶ Distanciamiento adecuado durante el transporte de los trabajadores al lugar de trabajo ▶ Limitación del aforo en plantas y lugares de trabajo <p>Prácticas de higiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Suministro de kits de higiene para uso individual (gel hidroalcohólico) mientras dure la emergencia de salud pública ▶ Prolongación de las pausas para la higiene personal <p>Limpieza del lugar de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Aumento de la desinfección del lugar de trabajo <p>Control de contagios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Permiso retribuido por COVID-19 con periodos de preaviso más cortos (para disfrutar de la licencia por enfermedad) ▶ Licencia remunerada para períodos de confinamiento individual ▶ Los trabajadores que regresan de una licencia por COVID-19 deben someterse a un reconocimiento médico antes de reanudar la actividad ▶ Campaña de vacunación en el lugar de trabajo mediante el despliegue de una clínica interna ▶ El empleador debe cubrir los costos de vacunación y la licencia remunerada de vacunación ▶ Derecho de los trabajadores a no reanudar la actividad presencial si existe una amenaza sustancial para su seguridad y salud en el lugar de trabajo
Equipo de protección personal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Suministro de equipo de protección personal adecuado ▶ Uso correcto del equipo de protección personal y descanso de su utilización

5.4

Preservar el empleo, proteger los ingresos y salvaguardar la continuidad de las empresas

La continuidad de las empresas, por un lado, y la seguridad del empleo y de los ingresos, por otro, suscitaron gran preocupación durante las sucesivas oleadas de contagios y confinamientos. Aunque la pandemia afectó a todas las formas de trabajo y de empleo, no tuvo el mismo impacto en todos los sectores (OIT 2021i). Las finanzas, los seguros y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) mantuvieron su dinamismo. Sin embargo, en muchos otros sectores, los empleadores tuvieron que hacer frente a graves problemas de liquidez causados por la suspensión parcial o total de la actividad, por la escasez de insumos tras el cierre de las fronteras y por la caída de la demanda. La incertidumbre de los trabajadores ante la posibilidad de perder el empleo fue en aumento. La necesidad de cuidar de los niños y de los familiares enfermos limitaron más el tiempo de trabajo. Los problemas de continuidad de las empresas, de seguridad en el empleo y de flexibilidad del tiempo de trabajo dominaron el programa de negociación durante 2020 y 2021 en un contexto que era enormemente incierto y que sigue siéndolo en algunos países.

Como ya se ha señalado, gracias a la ampliación y adaptación inusitadas de los sistemas de protección social, se proporcionó apoyo a los ingresos mediante planes de protección contra el desempleo y de conservación del empleo (OIT 2021b). **Cabe destacar a este respecto dos temas principales (véanse el gráfico 5.11 y el cuadro 5.4): en primer lugar, la aplicación de medidas de conservación del empleo patrocinadas por el Estado, como la reducción de jornada, el desempleo parcial, los subsidios salariales y los expedientes de regulación temporal del empleo; en segundo lugar, la negociación de la flexibilidad inmediata en cuanto a la fijación de los salarios, el tiempo de trabajo y la asignación de trabajo a cambio de garantías de empleo.** Ambas estrategias englobaban disposiciones de recuperación y estaban destinadas a conservar las competencias profesionales para cuando se pudiera reanudar la actividad. Se adoptaron varias medidas importantes para mitigar los posibles efectos de la crisis de la COVID-19 sobre la desigualdad, como los acuerdos de solidaridad y las medidas destinadas a conciliar el trabajo con las mayores responsabilidades de cuidado.

Diseñar, adaptar y aplicar medidas de conservación del empleo patrocinadas por el Estado

Desde el inicio de la crisis de la COVID-19, varios Gobiernos de Europa y de otras regiones introdujeron nuevos planes de conservación del empleo, o bien adaptaron o ampliaron sustancialmente la cobertura de los planes ya existentes. Entre otras medidas, se establecieron planes de reducción de jornada, cuyo objetivo era conservar los puestos de trabajo proporcionando a las empresas una ayuda salarial íntegra o parcial por las horas no trabajadas, y planes de despido técnico temporal y expedientes de regulación temporal del empleo, destinados a proporcionar una ayuda a los ingresos de los trabajadores temporalmente desempleados (Drahokoupil y Müller 2021). De este modo, no solo se mantenían los contratos

► **Gráfico 5.11 Conservar el empleo, proteger los ingresos y salvaguardar la continuidad de las empresas: análisis temático de las respuestas negociadas colectivamente, 2020-2021**

Conservar el empleo, proteger los ingresos y salvaguardar la continuidad de las empresas

- Negociación de medidas de conservación del empleo patrocinadas por el Estado
- Negociación de la flexibilidad inmediata

de los trabajadores durante los períodos de suspensión total o parcial de la actividad, sino que además los empleadores evitaban hacer frente a los costos de recontratación y formación de los trabajadores cuando la actividad económica se recuperara. La experiencia institucional adquirida en la negociación de las modalidades de trabajo compartido durante la Gran Recesión de finales de la década de 2000 permitió ampliar y extender las medidas a nuevos sectores (Drahokoupil y Müller 2021). Dependiendo del contexto de cada país, la negociación colectiva contribuyó al diseño y a la aplicación de esos planes y, en algunos casos, complementó el apoyo a los ingresos previsto en la legislación.

En algunos países, el diálogo social tripartito y/o la consulta con los interlocutores sociales en el más alto nivel sobre la formulación y ampliación de las medidas de conservación del empleo facilitaron su aplicación a través de la negociación colectiva (por ejemplo, Dinamarca⁷⁹, Luxemburgo⁸⁰, Sudáfrica⁸¹ y el Uruguay⁸²). En otros, la legislación recientemente adoptada exigió la introducción de medidas de conservación del empleo a través de convenios colectivos (por ejemplo, en Alemania⁸³, Italia⁸⁴, los Países Bajos⁸⁵ y Polonia⁸⁶), lo que facilitó la aplicación de dichos planes.

En los países con una larga tradición de colaboración social, los **convenios colectivos determinaron el diseño y/o la aplicación de esos planes** (véase el recuadro 5.11 sobre el caso de Sudáfrica).

En Austria, de conformidad con un acuerdo concertado en mayo de 2020 entre los interlocutores sociales, se adaptó y amplió el régimen de reducción de jornada. El apoyo a la reducción de jornada estaba sujeto a la firma de un convenio colectivo entre el empleador y el comité de empresa. El acuerdo fue aprobado por el Ministro de Empleo y Asuntos Sociales. Posteriormente, los interlocutores sociales y el Gobierno federal acordaron ampliar la norma con algunas modificaciones (Eurofound 2020d).

- ▶ En el caso de Bélgica, se llegó a un acuerdo en el Consejo Nacional del Trabajo en marzo de 2020 sobre un bono para el empleador y sobre la extensión del régimen de desempleo temporal con el objeto de cubrir a los trabajadores de oficina. En virtud de un acuerdo posterior se amplió el acuerdo hasta finales de 2021⁸⁷.
- ▶ En Suecia, la ratificación del nuevo régimen de reducción de jornada (introducido en 2014) consensuado con los interlocutores sociales dio lugar a una sucesión de convenios colectivos sectoriales y de empresa (Johansson y Selberg 2020). Este proceso facilitó la rápida incorporación de disposiciones sobre la reducción de jornada en los convenios colectivos⁸⁸. En septiembre de 2021 se había acordado la reducción de jornada en 558 de los 666 convenios colectivos del sector privado (Torstensson 2022; Suecia, Oficina Nacional de Mediación 2020).
- ▶ En la Argentina se promulgó un Decreto de urgencia (núm. 329/20), de 31 de marzo de 2020, por el que se prohibieron los despidos sin justa

79 Véase Eurofound (2020c).

80 Véase Planet Labor (2020).

81 Anexo IV.

82 El Diálogo Nacional por el Empleo adoptó un acuerdo en 2020 para ampliar el seguro de desempleo parcial mediante la flexibilización de los requisitos exigidos.

83 En los instrumentos legislativos adoptados en marzo de 2020 (*Bundesgesetzblatt 2020, parte I, núm. 14, pág. 595*), vigentes hasta diciembre de 2021, también se incluyeron mejoras temporales y la ampliación del régimen ordinario de reducción de jornada (STW): a) el pago de la indemnización del STW si se viera afectado al menos el 10 por ciento de la plantilla (frente a un tercio en circunstancias normales); b) el pago parcial o incluso íntegro de las cotizaciones a la seguridad social a cargo de la Agencia Federal de Empleo (no a cargo del empleador); y c) la ampliación del STW a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (que están excluidos del régimen ordinario).

84 En virtud del artículo 1.2.I del Decreto-Ley núm. 23, de 8 de abril de 2020, se concedía a las empresas la posibilidad de beneficiarse de una garantía estatal sobre los préstamos bancarios si se comprometían a gestionar los niveles de ocupación mediante convenios colectivos (Biasi 2020).

85 Por medio de un decreto ministerial de 1.º de mayo de 2020, se modificó el régimen de la Medida Temporal de Emergencia por el Empleo Sostenido, introduciendo condiciones adicionales, como el requisito de alcanzar un acuerdo con los sindicatos (Bennaars y Haar 2020).

86 El artículo 11 de una de las tres leyes que entraron en vigor el 1.º de abril de 2020 en el marco de un **paquete legislativo** comúnmente conocido como el «Escudo Anticrisis» dispone que, antes de presentar una solicitud de apoyo estatal, la empresa deberá celebrar un acuerdo con sindicatos representativos o con un sindicato de empresa. Por lo que respecta al ámbito de aplicación de los instrumentos adoptados, se establece una disposición aparte para las mipymes (a saber, una subvención del *staroste* del distrito de hasta 2 340 zlotys polacos) que no requiere un acuerdo previo con los trabajadores.

87 El Convenio Colectivo de Trabajo núm. 147, de 18 de marzo de 2020, se ratificó mediante un Real Decreto de 25 de marzo de 2020 y se publicó en el *Moniteur Belge* el 10 de abril de 2020. Las empresas sin sindicato podían adherirse al régimen de desempleo temporal modificando el reglamento de trabajo. Véase más información en el sitio web del Consejo Nacional del Trabajo, <http://www.cnt-nar.be/Dossier-FR-covid-19.htm>.

88 Véase el sitio web de la Oficina Nacional de Mediación de Suecia, <https://www.mi.se/>.

causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor durante un plazo de 60 días. La única excepción, según lo estipulado en el artículo 3 del Decreto, se refería a las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis (1996) de la Ley de Contrato de Trabajo⁸⁹. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social aplicó la excepción a través de la Resolución núm. 397/20, promulgada el 30 de abril de 2020. También adoptó las directrices sobre la suspensión de los trabajadores y las medidas de apoyo a los ingresos que se habían acordado entre la Confederación General del Trabajo y la Unión Industrial de Argentina en un acuerdo marco para el sector privado. Con arreglo a las directrices, el apoyo a los ingresos ascendía al 75 por ciento de los salarios que los trabajadores percibirían en condiciones normales. Los empleadores debían seguir cotizando a las obras sociales administradas por los sindicatos. Al mismo tiempo, las empresas podían beneficiarse de una ayuda estatal para sufragar el costo de esas prestaciones a través del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción⁹⁰.

► En el Brasil, en virtud de la Ley núm. 14020/2020, que fue precedida de la Orden MP 936 (*Medidas provisórias*), las empresas podían reducir la jornada laboral hasta en un 75 por ciento, con una reducción proporcional de los salarios. Estas modalidades podrían aplicarse de forma unilateral o mediante convenios colectivos⁹¹. Los trabajadores podían solicitar una prestación de urgencia para preservar el empleo y los ingresos. Sin embargo, dependiendo de las reducciones aplicadas, el umbral de sustitución de ingresos podía ser muy bajo. En consecuencia, aunque las empresas tenían derecho a aplicar estos acuerdos de forma unilateral, muchas de ellas establecieron convenios colectivos con los sindicatos sobre el teletrabajo y otras medidas, como la reducción de jornada, para evitar las suspensiones y garantizar a los trabajadores un nivel mínimo de vida⁹². Por ejemplo, las partes del sector manufacturero del estado de Rio Grande do Sul negociaron un convenio territorial (2020-2021) que evitaba las suspensiones mediante la «acumulación» de días inactivos y/o la moderación salarial⁹³.

► Recuadro 5.11 Alianza por la continuidad de las empresas y el empleo en Sudáfrica

En Sudáfrica, la negociación sectorial, ya sea en consejos de negociación o en foros con varios empleadores, sigue siendo la forma predominante de negociación colectiva. La madurez de las relaciones laborales en algunas de estas instituciones de negociación sectorial propició que los afiliados se asociaran con el objetivo común de asegurar la continuidad de las empresas en un contexto económico muy adverso e incierto.

En marzo de 2020, el Ministro de Empleo y Trabajo promulgó una directiva de emergencia por la que se constituyó el Régimen de Ayuda Temporal para Empleados y Empleadores (TERS) en el marco del Fondo del Seguro de Desempleo¹. El régimen TERS sustituye la pérdida de ingresos resultante de los despidos técnicos temporales o de las reducciones de la jornada laboral. Cinco consejos de negociación sectoriales celebraron acuerdos de adhesión al TERS con el fin de recibir y administrar los fondos de ayuda para sus respectivos sectores a través de convenios sectoriales. Esto permitió al sistema gubernamental de administración del trabajo dedicar sus escasos recursos a los sectores que no estaban corregulados.

Consejo Nacional de Negociación de la Industria de la Confección (NBCCMI)

A principios de 2020 se adoptó un plan director sectorial para la industria textil y de la confección. Se trata de una estrategia industrial formulada conjuntamente por las organizaciones de empleadores, el sindicato y los principales comerciantes minoristas de prendas textiles. El plan director apoya la creación de empleo en el sector.

89 «Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Solo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661». (Artículo incorporado por artículo 3 de la Ley núm. 24.700, publicada en el *Boletín Oficial* el 14 de octubre de 1996.)

90 Los empleadores también percibieron fondos en el marco del Programa de Recuperación y Sostenimiento Productivo (REPRO) (anexo IV).

91 Los trabajadores afectados por las suspensiones o reducciones tuvieron el empleo asegurado durante ese periodo y durante un periodo equivalente tras su reincorporación.

92 Anexo IV.

93 CC-Brasil-núm. 286 y anexo IV.



Recuadro 5.11 (continuación)

Al comienzo de la pandemia estaba vigente un acuerdo del NBCCMI (del 1.º de septiembre de 2019 al 1.º de marzo de 2021). La industria se vio muy afectada por las medidas de confinamiento y por el cierre de las fronteras, que supusieron la paralización temporal de las importaciones de tejidos y el cierre de fábricas y tiendas de ropa. Para hacer frente a estos problemas, el NBCCMI negoció cuatro convenios relacionados con la COVID-19. Todos ellos se extendieron al conjunto del sector por decisión del Ministro de Empleo y Trabajo:

- ▶ Primer convenio colectivo sobre el confinamiento por la COVID-19 (23 de marzo de 2020).
- ▶ Segundo convenio colectivo sobre el confinamiento por la COVID-19 (12 de mayo de 2020).
- ▶ Convenio colectivo sobre los equipos de protección personal y otros productos esenciales contra la COVID-19 (2 de junio de 2020).
- ▶ Acuerdo marco de la campaña de vacunación contra la COVID-19 (6 de abril de 2021).

En virtud del **primer convenio (de 23 de marzo de 2020)**, el NBCCMI se comprometía a obtener fondos de garantía para compensar parcialmente a los trabajadores por el lucro cesante durante la suspensión de la actividad empresarial. Los empleadores accedieron a abonar tres de las seis semanas del primer periodo de confinamiento, y las tres semanas restantes se sufragaron íntegramente con los fondos de garantía obtenidos por el NBCCMI. También se estableció un Equipo de Respuesta Rápida «para estudiar y resolver cualquier asunto imprevisto o medida de respuesta que emane de la aplicación del presente acuerdo y que pueda surgir durante el periodo de confinamiento por la COVID-19, otorgando la máxima prioridad a la tramitación de las solicitudes de exención [respecto de la aplicación del convenio colectivo prorrogado]».

Mediante el **segundo convenio sobre el confinamiento (de 12 de mayo de 2020)** se prorrogó el primero, se mantuvo la modalidad pactada bajo el régimen TERS y se introdujeron medidas para garantizar el cumplimiento de las disposiciones acordadas. Varias empresas de confección, tras ser clasificadas como «proveedores de servicios esenciales», empezaron a producir equipos de protección personal y a operar al 50 por ciento de su capacidad de forma rotativa, para que todos los trabajadores estuvieran protegidos y tuvieran la oportunidad de trabajar y de percibir un salario.

Un **tercer convenio relacionado con la COVID-19 (de 2 de junio de 2020)** proporcionó al sector el pleno respaldo de las organizaciones empresariales y los sindicatos a la producción de equipos de protección personal y otros productos. El convenio establece un objetivo de producción industrial (de 100 millones de mascarillas de tela al mes). Se creó un equipo de trabajo de respuesta rápida encargado de aplicar el convenio en lo relativo a la producción de equipos de protección personal, de conformidad con el entorno regulado previsto en el propio convenio. Se estableció un registro de empresas aptas para fabricar esos materiales, acreditadas por el NBCCMI. A fin de obtener la acreditación, las empresas debían estar inscritas en el NBCCMI; disponer de un certificado de conformidad; haber presentado al NBCCMI un plan específico de sensibilización, protección y prevención en el lugar de trabajo con respecto a la COVID-19; disponer de un comité de seguridad y salud en el lugar de trabajo; haber inscrito a todos los trabajadores en el Fondo de Seguro de Desempleo; y haber solicitado la adhesión a la iniciativa de etiquetado social «Proudly South African».

El **cuarto convenio (de 6 de abril de 2021)** alentaba a todos los trabajadores del sector a vacunarse con miras a alcanzar un objetivo de inmunidad del 80 por ciento. El programa de salud de los Trabajadores del Sindicato de Trabajadores de las Industrias Textil y del Vestido y los dispensarios del lugar de trabajo se pusieron al servicio de la campaña de vacunación.

Cuando se iniciaron las negociaciones para formalizar un nuevo convenio salarial, las partes negociadoras acordaron una congelación salarial de seis meses, lo que significaba que no habría ningún aumento salarial durante el periodo comprendido entre el 1.º de septiembre de 2020 y el 1.º de marzo de 2021. A partir del 1.º de marzo de 2021, los trabajadores percibirían un aumento del 3,7 por ciento (equivalente al aumento del índice de precios al consumo (IPC)), y en el segundo año del convenio el aumento sería del IPC más un diferencial del 1 por ciento.

1 Sudáfrica, Departamento de Trabajo, Aviso núm. 215 de 2020.

Fuente: OIT, véase el anexo IV.

La negociación colectiva también ha contribuido a mejorar las tasas de sustitución de los planes de conservación del empleo. En Alemania, los convenios sectoriales que ya estaban en vigor (por ejemplo, en la industria química y en la industria metalúrgica y eléctrica del estado de Baden-Württemberg) complementaban las prestaciones por reducción de jornada previstas en la legislación. En respuesta a la pandemia, se suscribieron nuevos convenios en el sector de la producción cinematográfica, la industria metalúrgica (nuevas regiones), la administración local, la reparación de vehículos, el sector del servicio de comidas, la banca y los seguros, los puertos, el comercio al por menor (Renania del Norte-Westfalia), la industria del caucho y la industria manufacturera de papel. El subsidio del 60 por ciento (subsidio legal) aumentó a un nivel comprendido entre el 75 y el 100 por ciento (Schulten y Müller 2020; Schulten 2021)⁹⁴. En los convenios sectoriales de otros países se abordaron explícitamente los problemas distributivos: mediante complementos a las prestaciones previstas en la legislación se garantizó que los ingresos de los trabajadores con salarios bajos no pasaran a ser inferiores al salario mínimo, o se establecieron complementos desproporcionadamente más altos para los trabajadores peor remunerados⁹⁵. En algunos casos, estos complementos fueron posibles gracias a los fondos sociales sectoriales ya existentes⁹⁶.

En Francia, las empresas y los sindicatos de la industria manufacturera, actuando de forma solidaria, crearon fondos complementarios para completar el apoyo a los ingresos durante los períodos de desempleo parcial⁹⁷. En algunos casos, los directivos aceptaron reducir sus propios ingresos, por ejemplo, trabajando más horas por el mismo salario, o aportando equivalentes de vacaciones a los fondos de solidaridad⁹⁸. La reducción de jornada patrocinada por el Estado se combinó a veces con otras formas de flexibilidad

del tiempo de trabajo. En esos casos, las partes negociadoras acordaron agotar las cuentas de tiempo de trabajo, las horas acumuladas y las vacaciones anuales antes de recurrir a la reducción de jornada patrocinada por el Estado o a los despidos técnicos temporales⁹⁹. En algunos convenios se mantuvo la compensación por la formación impartida fuera de las horas de trabajo y se adquirieron compromisos conjuntos de desarrollo de competencias profesionales durante los períodos de desempleo temporal¹⁰⁰.

Los convenios colectivos apoyaron el mantenimiento de la seguridad social durante los períodos de reducción de jornada o de desempleo temporal. En algunos casos se incluyó el compromiso del empleador de mantener las cotizaciones a la seguridad social y al seguro de enfermedad durante esos períodos¹⁰¹. Por ejemplo, en la Argentina, tras la adopción del citado acuerdo marco entre los interlocutores sociales en el más alto nivel, los convenios sectoriales en el sector privado garantizaron que, como parte de los pagos de sostenimiento de los ingresos, los sindicatos seguirían recibiendo la financiación necesaria para administrar la asistencia sanitaria y demás fondos sociales¹⁰².

En muchos países se prohibió el despido individual o colectivo por motivos económicos a las empresas beneficiarias de los planes de conservación del empleo patrocinados por el Estado. Algunos convenios incorporaron el compromiso explícito de no despedir, en caso de reducción de personal, a los trabajadores sujetos a expedientes de regulación temporal del empleo. En un convenio sectorial de las actividades de alojamiento y de servicio de comidas en la Argentina se acordaron procedimientos de reactivación del empleo (al término del régimen de suspensión temporal), en aras de una distribución equitativa de las oportunidades laborales entre los trabajadores a su regreso a la actividad¹⁰³.

94 Véase CC-Alemania-núm. 27 para la producción cinematográfica, CC-Alemania-núm. 31 para la administración local, CC-Alemania-núm. 1 para los servicios de comida, CC-Alemania-núm. 29 para la industria del caucho.

95 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Alemania-núm. 29, CC-Argentina-núm. 240, CC-Argentina-núm. 257, CC-Argentina-núm. 259) y en el ámbito de la empresa (CC-Croacia-núm. 8, CC-Francia-núm. 22, CC-Francia-núm. 54).

96 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Bélgica-núm. 7, CC-Bélgica-núm. 93, CC-Bélgica-núm. 378). Véase también Eurofound (2020e). En Austria se acordaron disposiciones similares (véase Eurofound 2020d).

97 Por ejemplo, CC-Francia-núm. 3, CC-Francia-núm. 18, CC-Francia-núm. 21, CC-Francia-núm. 22, CC-Francia-núm. 23.

98 Por ejemplo, CC-Francia-núm. 23, CC-Francia-núm. 16, CC-Francia-núm. 243 y CC-Francia-núm. 22.

99 En el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 15, CC-Francia-núm. 16).

100 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Francia-núm. 20) y en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 243 y CC-Francia-núm. 247).

101 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 306) y en el ámbito de la empresa (CC-Italia-núm. 216, CC-España-núm. 425, CC-Estados Unidos-núm. 485, CC-Portugal-núm. 184, CC-Reino Unido-núm. 467, CC-Venezuela-núm. 351).

102 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Argentina-núm. 176, CC-Argentina-núm. 239, CC-Argentina-núm. 240, CC-Argentina-núm. 250, CC-Argentina-núm. 257, CC-Argentina-núm. 259, CC-Argentina-núm. 262, CC-Argentina-núm. 263) y en Argentina (anexo IV).

103 CC-Argentina-núm. 257.

► **Cuadro 5.4 Negociación de medidas de conservación del empleo patrocinadas por el Estado**

Ejemplos de disposiciones de convenios colectivos	
Medidas de conservación del empleo patrocinadas por el Estado	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Compromiso de no despedir a los trabajadores sujetos a reducción de jornada o a expedientes de regulación temporal del empleo ▶ Compromiso de renovar los contratos de duración determinada para no excluir a los trabajadores sujetos a reducción de jornada o a expedientes de regulación temporal del empleo ▶ Creación de un fondo de solidaridad basado en las contribuciones de empleadores y de trabajadores para complementar las tasas de sustitución establecidas por ley ▶ Creación de fondos de solidaridad mediante la donación del valor de los derechos de vacaciones acumulados por los trabajadores ▶ Complementos a las tasas de sustitución establecidas por ley, mediante el compromiso de los directivos de renunciar a un porcentaje de su salario durante el periodo de reducción de jornada o de desempleo parcial, para que los trabajadores con bajos salarios percibieran unos ingresos dignos ▶ Utilización de las cuentas de tiempo de trabajo ▶ Compromiso de retención de competencias profesionales ▶ Mantenimiento de la protección social y de los derechos de licencia ▶ Reanudación de las tareas de manera equilibrada y rotativa para garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a los ingresos

Negociación de la flexibilidad inmediata

La negociación colectiva también sirvió a lo largo de 2020 y 2021 para flexibilizar la fijación de los salarios, el tiempo de trabajo y, en algunos casos, la asignación de trabajo a cambio de garantías de empleo. La negociación de la flexibilidad inmediata fue una respuesta a la crisis, se aplicó rápidamente y tuvo una duración generalmente limitada

(véase el cuadro 5.5). En una coyuntura incierta, infundió seguridad a las relaciones laborales en cuestiones de fondo y de procedimiento, reduciendo las tensiones y aliviando, al menos en parte, el trance de la recesión económica. En países como Côte d'Ivoire, los acuerdos marco entre interlocutores bipartitos en el más alto nivel ofrecieron orientaciones sobre el tipo de medidas que podían adoptarse en un contexto de recursos limitados (véase el recuadro 5.12).

► **Recuadro 5.12 Forjar la resiliencia mediante la negociación coordinada en Côte d'Ivoire**

En el marco del diálogo social tripartito, los interlocutores sociales más importantes de Côte d'Ivoire crearon un órgano bipartito denominado Comisión Independiente Permanente de Concertación (CIPC) para armonizar las posiciones antes de planteárselas al Gobierno. La CIPC está formada por dos federaciones de empleadores y cinco federaciones sindicales representativas del sector privado. La CIPC resultó ser un instrumento muy eficaz desde el inicio de la crisis de la COVID-19, al facilitar una rápida respuesta de los interlocutores sociales a la emergencia. En el marco de la CIPC, los interlocutores sociales firmaron el 25 de marzo de 2020 un acuerdo marco para apoyar una respuesta coordinada a la crisis. En el acuerdo marco¹ se ofrecían orientaciones a las empresas sobre cómo asegurar su continuidad, evitar pérdidas de empleo y mantener los ingresos de los trabajadores. A este respecto se establecían los siguientes principios:

- ▶ **Salud y seguridad en el lugar de trabajo:** la CIPC respaldó el plan de respuesta sanitaria del Gobierno y su rápida aplicación en las empresas.
- ▶ **Conservación del empleo:** la CIPC acordó que debían adoptarse las siguientes medidas para evitar la pérdida de empleo y de ingresos: *a)* el uso de las vacaciones remuneradas; *b)* el recurso al trabajo a tiempo parcial; y *c)* los despidos rotativos, en la medida de lo posible. También se mencionaba el teletrabajo como una modalidad a la que debían recurrir las empresas, siempre que fuera factible.

Recuadro 5.12 (continuación)

- **Apoyo institucional a las empresas:** la CIPC acordó que el Gobierno apoyaría a los trabajadores afectados por la pérdida de ingresos, a fin de asegurar la continuidad de las empresas y la conservación del empleo. El apoyo podría consistir en el aplazamiento de la devolución de los préstamos.

1 CC-Côte d'Ivoire-núm. 140.

Fuente: OIT, anexo IV.

En virtud de esos acuerdos se establecían condiciones de flexibilidad inmediata funcional, salarial y de tiempo de trabajo a cambio de garantías de empleo¹⁰⁴. A veces se incluían también compromisos de retención de competencias profesionales y disposiciones de procedimiento relacionadas con la recuperación, o una cláusula de «vuelta a mejor fortuna» (*retour à meilleure fortune*), que proporcionaba la seguridad jurídica necesaria para hacer concesiones¹⁰⁵. Por ejemplo, en Alemania, las partes en la industria del caucho acordaron prorrogar los convenios existentes en el ámbito sectorial, pero sustituyendo los aumentos prescritos por una «coronaprime» extraordinaria¹⁰⁶. Otros convenios sectoriales y de empresa preveían el aplazamiento, la reducción o la suspensión de los complementos y primas negociados colectivamente¹⁰⁷. En algunos casos, las partes negociadoras acordaron cambios

temporales en la composición salarial —desde el salario básico más primas y/o la retribución vinculada al rendimiento hasta un salario fijo pactado colectivamente— con el fin de proteger los ingresos de aquellos trabajadores para los que los complementos y/o la remuneración variable constituían una parte importante de su salario¹⁰⁸.

Los procesos de negociación salarial y los convenios resultantes mostraron un alto grado de solidaridad (véase el recuadro 5.13). En Italia, por ejemplo, un convenio de empresa en una compañía de fabricación de productos alimenticios (2020) contenía una disposición por la que los trabajadores acordaban contribuir voluntariamente, con el valor equivalente de sus vacaciones remuneradas, a un fondo establecido para ayudar a los trabajadores más afectados por la crisis¹⁰⁹. En aplicación de dos convenios de empresa de una cadena hotelera se suspendió temporalmente

► Recuadro 5.13 Negociación de la solidaridad en la República de Corea

La negociación colectiva en la República de Corea corresponde mayoritariamente al ámbito de la empresa, aunque se formalizan algunos convenios sectoriales, por ejemplo, en los sectores de la salud y la industria metalúrgica. La dirección y los sindicatos de empresa del sector financiero celebraron en 2020 un pacto de solidaridad destinado a apoyar a los trabajadores vulnerables y a las empresas locales. Se convino en donar la mitad del aumento salarial acordado para 2020 (el 1,8 por ciento) al fondo de bienestar de los trabajadores con el objeto de mejorar las condiciones laborales de los asalariados con contrato temporal. La mitad restante se pagaría en efectivo y/o en forma de cheques regalo, que se utilizarían para revitalizar la economía local, una medida dirigida a ayudar principalmente a los pequeños empresarios. El convenio fue un gesto importante de solidaridad social con los trabajadores en modalidades de trabajo inseguras y con las pequeñas empresas. Como resultado de su adopción, en 2020 no se actualizó el salario de los trabajadores cubiertos por el convenio y en 2021 se les asignó un aumento del 1,8 por ciento. Además de la negociación de la solidaridad en el sector financiero, los convenios sectoriales celebrados en 2020 en la industria metalúrgica y en el sector de la salud prohibieron el despido de trabajadores con contrato temporal y limitaron el número de trabajadores que podían ser contratados en esa modalidad.

Fuente: OIT, anexo IV.

104 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Namibia-núm. 459) y en el ámbito de la empresa (CC-Colombia-núm. 394, CC-Croacia-núm. 9, Estonia-núm. 411, CC-Portugal-núm. 184).

105 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Sudáfrica-núm. 251) y en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 21, CC-Francia-núm. 243).

106 CC-Alemania-núm. 29.

107 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Sudáfrica-núm. 251, CC-Sudáfrica-núm. 317) y en el ámbito de la empresa (CC-Croacia-núm. 8, CC-Francia-núm. 21).

108 Convenios de empresa en Costa Rica (anexo IV) y Viet Nam (anexo IV).

109 CC-Italia-núm. 34.

la remuneración vinculada a la productividad, siempre que se cumplieran determinados objetivos de productividad. De este modo, la empresa pudo establecer durante la pandemia un nuevo plan de bienestar que ofrecía un «crédito de bienestar» anual de 400 euros a todos los empleados, incluidos los que tenían contratos permanentes y de duración determinada, los nuevos contratados y los trabajadores estacionales¹¹⁰.

En los convenios, generalmente suscritos en el ámbito de la empresa, se preveía una reducción del tiempo de trabajo como medida de choque contra la demanda y los cierres parciales, al tiempo que se conservaba el empleo. Por ejemplo, en Sierra Leona, las partes negociadoras del sector turístico negociaron un convenio que garantizaba el trabajo cada dos semanas de forma rotativa para hacer frente al descenso de la actividad y evitar el desempleo¹¹¹. En algunos casos se acordaron sistemas de ordenación flexible del tiempo de trabajo (como las «horas acumuladas») y el anticipo de las vacaciones

para mantener algunos ingresos¹¹². En otros, las partes acordaron «acumular» los días de inactividad durante las suspensiones para utilizarlos en 2021¹¹³. En los casos en los que no se podían asegurar los ingresos, las partes acordaron la suspensión temporal del trabajo sin remuneración, pero con derecho a reincorporarse¹¹⁴.

Tras el cierre de las escuelas y/o de los servicios de atención residencial, los trabajadores con responsabilidades de cuidado, la mayoría de ellos mujeres, se vieron obligados a reducir su tiempo de trabajo (Schiek 2020). Por lo tanto, la pandemia ha tenido un impacto desproporcionado en el empleo de las mujeres (OIT 2022). **En 2020 y 2021, la necesidad de conciliar las responsabilidades laborales y de cuidados se planteó como una cuestión fundamental en los programas de negociación de varios países, si bien algunos de ellos ya incorporaban habitualmente cláusulas relacionadas con el cuidado en los convenios colectivos anteriores** (véase el recuadro 5.14).

110 CC-Italia-núm. 216, CC-Italia-núm. 217.

111 CC-Sierra Leona-núm. 362.

112 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Israel-núm. 465) y en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 274, CC-Brasil-núm. 280), Brasil (anexo IV) y República de Corea (anexo IV).

113 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 274, CC-Brasil-núm. 288) y en el ámbito de la empresa (CC-Israel-núm. 463).

114 Véase, por ejemplo, el convenio de empresa CC-India-núm. 453 (fabricación).

► Recuadro 5.14 Conciliación de las responsabilidades laborales y de cuidados

Estados Unidos

El convenio de empresa de una compañía de servicios telefónicos (2020) establece una licencia remunerada para el cuidado de los hijos cuando los trabajadores no encuentran otras soluciones de cuidado infantil debido a la COVID-19, y la licencia familiar remunerada para cuidar a una persona diagnosticada con COVID-19 que no puede cuidarse sola (CC-Estados Unidos-núm. 469).

Portugal

Convenio de empresa (2020) sobre la asignación transitoria excepcional de un mes de salario a los trabajadores confinados para cuidar de sus niños, cuando las escuelas, guarderías y otros servicios de atención social no están disponibles debido a la COVID-19 (CC-Portugal-núm. 199).

Alemania

El convenio sectorial de la industria metalúrgica y eléctrica (2020) incrementa el tiempo de libre disposición remunerado para los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de una persona dependiente o de un niño como consecuencia del cierre de guarderías, escuelas y demás contingencias (CC-Alemania-núm. 28).

El convenio sectorial para los proveedores de servicios de transporte (2021) establece un tiempo especial de libre disposición para el cuidado de los hijos como consecuencia de la COVID-19 (de hasta 50 días en 2021) (CC-Alemania-núm. 164).

Francia

El convenio de empresa en una compañía multinacional de electricidad (2020) prevé un complemento salarial para cubrir posibles déficits en las prestaciones existentes de cuidado infantil de la seguridad social para los padres que han de trabajar de manera presencial y no pueden dejar a sus hijos en una guardería o escuela (CC-Francia-núm. 24).

Costa Rica

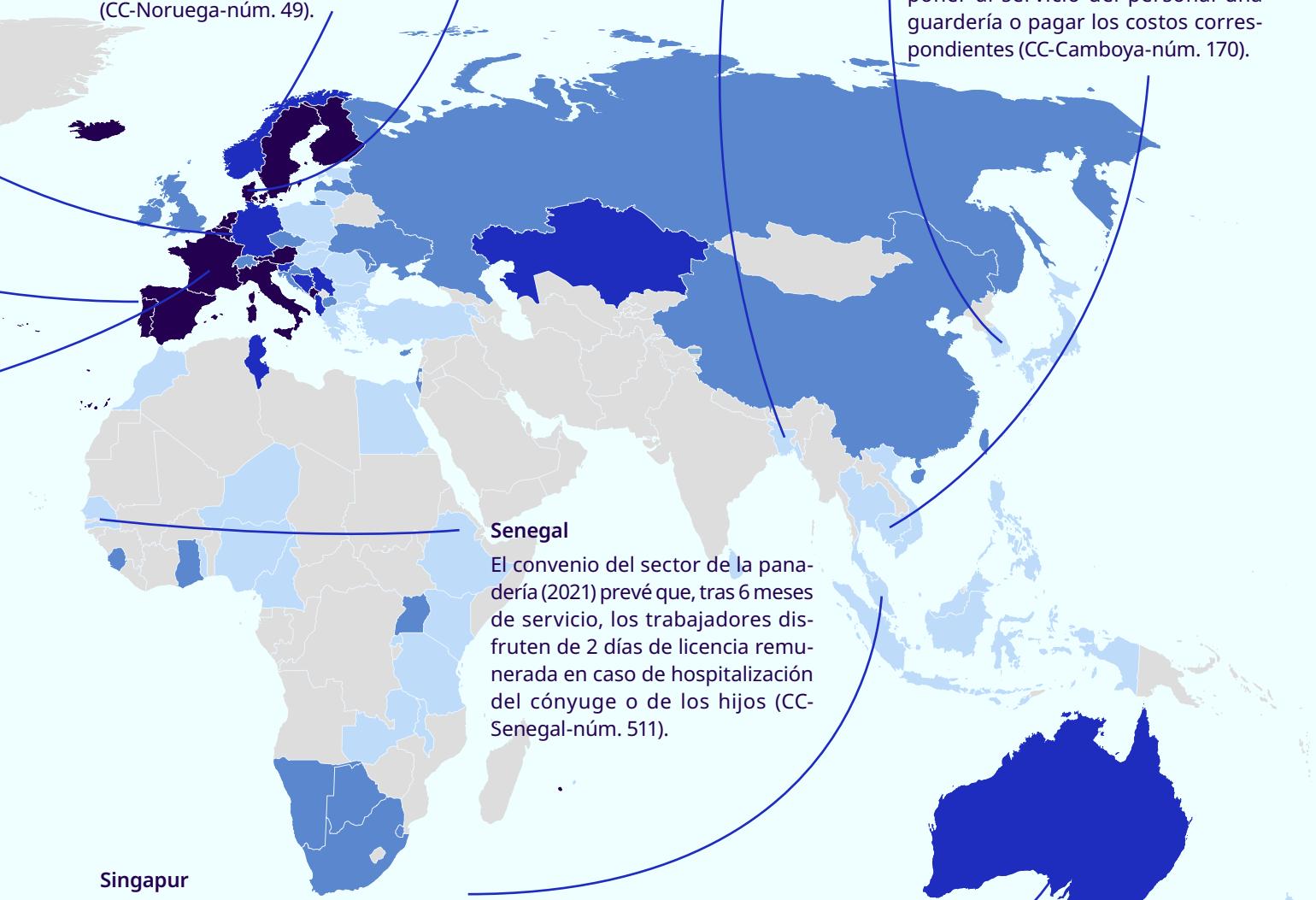
El análisis de 12 convenios colectivos (del 1.º de marzo de 2020 al 1.º de marzo de 2021) muestra que, durante la pandemia, en los convenios del sector público se incluyeron medidas para mejorar la igualdad de género, como licencias de paternidad y de lactancia que superaban las prescripciones legislativas en esta materia (anexo IV).

Argentina

Se incluyeron nuevas cláusulas sobre el cuidado infantil en los convenios celebrados durante la pandemia (2020-2021), por ejemplo, el aumento de las prestaciones de guardería en un convenio del sector bancario (anexo IV y CC-Argentina-núm. 148).

Nota: Los países en gris son aquellos para los que no hay datos disponibles.

Mapa: OIT.



Recuadro 5.14 (continuación)

Ayuda con los gastos relativos a los cuidados	Mejora del acceso a las licencias relacionadas con los cuidados	Integración de los cuidados en la organización del trabajo
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Prestaciones relacionadas con los cuidados ▶ Reembolso de los gastos de guardería ▶ Creación de guarderías en las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ampliación de los derechos de licencia para los trabajadores con hijos pequeños ▶ Ampliación de los derechos de licencia para los trabajadores que tienen a su cargo familiares con discapacidad o enfermos crónicos ▶ Ampliación de los derechos de licencia para que los trabajadores cuiden a los familiares que den positivo en la prueba de COVID-19 ▶ Ampliación de la licencia de paternidad/maternidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Acceso a modalidades de trabajo flexibles para los trabajadores con responsabilidades de cuidado ▶ Instalaciones adecuadas para la lactancia en el lugar de trabajo y pausas para las trabajadoras en periodo de lactancia ▶ Exención del trabajo nocturno, en horas extraordinarias y por turnos para los trabajadores con responsabilidades de cuidado

Con menor frecuencia, se introdujeron cambios en la asignación del trabajo (como la movilidad funcional y geográfica) y en su organización para posibilitar las modalidades de trabajo compartido. Por ejemplo, en Filipinas, los convenios de empresa incorporaron medidas como el cierre parcial de algunas unidades o departamentos, la reducción del número de días laborables por semana o mes, la rotación laboral para que todos los trabajadores tuvieran algo de trabajo e ingresos por semana o mes, el traslado de trabajadores a otro establecimiento o delegación y la asignación de trabajadores a otro puesto o función¹¹⁵.

En algunos casos, la reducción de plantilla parecía inevitable. Las partes se reunieron para tratar de acordar medidas que evitaran los despidos y, cuando no fue posible, negociaron medidas para mitigar los efectos sobre los trabajadores (véase el recuadro 5.15). En muchos países, el sector de la aviación sufrió graves problemas de liquidez. Tras continuas negociaciones a lo largo del periodo, se concertaron convenios colectivos sobre medidas para limitar las reducciones de empleo previstas, como el ahorro de costos de personal (recortes salariales y reducción de las contribuciones a los fondos de pensiones), los planes de actividad parcial a más largo plazo, las ayudas a la movilidad y reasignación voluntarias, y las indemnizaciones por despido si este era inevitable¹¹⁶.



© Kanawa_Studio / iStock

115 Anexo IV.

116 Por ejemplo, en el ámbito de la empresa (CC-Australia-núm. 197, CC-Francia-núm. 16, CC-Francia-núm. 19, CC-Francia-núm. 21, CC-Francia-núm. 23, CC-Francia-núm. 54, CC-Malta-núm. 43, CC-Malta-núm. 44, CC-Portugal-núm. 184). En Eurofound (2020f) se documenta un caso similar en Austria.

► **Recuadro 5.15 Evitar los despidos en la zona industrial de Hai Phong (Viet Nam)**

En Viet Nam, la negociación colectiva se celebra generalmente en el ámbito de la empresa. Como respuesta a la dramática recesión económica, se llegó a acuerdos para evitar los despidos: primero, mediante una reducción gradual de la jornada y recortes en complementos y primas; segundo, mediante la rotación laboral hacia zonas donde hubiera demanda; y, tercero, remunerando a los trabajadores con el salario mínimo en un régimen de regulación temporal del empleo. Si no era posible evitar los despidos, los trabajadores afectados percibirían una indemnización por despido superior al mínimo legal.

En la zona industrial de Hai Phong se formalizaron los siguientes convenios:

- Convenio de empresa en un fabricante de artículos de viaje: la empresa accedió a abonar dos meses de salario en concepto de indemnización por despido y ayudó a los trabajadores a encontrar un nuevo puesto de trabajo. La mayoría de los trabajadores encontraron empleo en otra zona industrial.
- Convenio de empresa en un fabricante de productos electrónicos: la empresa se comprometió a pagar el salario básico y los complementos de los trabajadores sujetos a expedientes de regulación temporal del empleo.
- Convenio de empresa en una compañía del sector de la electrónica: reducción de jornada abonando a los trabajadores el salario básico íntegro (sin complementos).
- Convenio de empresa en una compañía del sector de la electrónica: los trabajadores migrantes que no pudieran acudir a la fábrica como consecuencia de las medidas de salud pública tenían derecho a percibir un salario mínimo. Los trabajadores migrantes representaban el 20 por ciento de la plantilla de la empresa.
- Convenios de empresa en los sectores del comercio al por menor y la electrónica: los trabajadores migrantes que no pudieran regresar a la fábrica percibirían el 96 por ciento de su salario básico (superior al salario mínimo). En el caso de los que pudieran volver a Hai Phong, la empresa proporcionaba alojamiento a los trabajadores y a sus familiares, o les abonaba dietas de alojamiento si preferían vivir fuera del recinto de la empresa.

Fuente: OIT.

► **Cuadro 5.5 Negociación de la flexibilidad inmediata**

Ejemplos de disposiciones de convenios colectivos

Flexibilidad inmediata	Salarios <ul style="list-style-type: none"> ► Moderación salarial, aplazamiento de las negociaciones salariales y congelación de los salarios a cambio de garantías de empleo ► Suspensión de las primas ► Suspensión o conversión de la remuneración variable Tiempo de trabajo <ul style="list-style-type: none"> ► Reducción del tiempo de trabajo ► Utilización de los créditos de tiempo de trabajo y de las horas acumuladas ► Utilización de las vacaciones anuales remuneradas y de otros derechos de licencia ► Compromiso de recuperar las horas de trabajo perdidas una vez que se reanude la actividad (abono de horas acumuladas) ► Apoyo a los trabajadores con responsabilidades de cuidado Flexibilidad funcional <ul style="list-style-type: none"> ► Movilidad funcional y geográfica Seguridad del empleo <ul style="list-style-type: none"> ► Compromiso de conservar el empleo ► Compromiso de evitar los despidos o de mitigar sus efectos
------------------------	---

5.5

Configurar las futuras prácticas de teletrabajo y trabajo híbrido

Las medidas de confinamiento y las recomendaciones de trabajar en casa a lo largo de 2020 y 2021 aceleraron la digitalización del trabajo. La adopción del teletrabajo¹¹⁷ a gran escala fue asimétrica y tuvo una clara relación con el nivel de desarrollo económico de cada país (Hatayama, Viollaz y Winkler 2020). El cambio fue más generalizado en los países donde gran parte de la población estaba ocupada en sectores como los servicios profesionales, las finanzas y los seguros, las TIC y la administración pública (OIT 2020m).

La adopción masiva del teletrabajo a raíz de la pandemia está transformando las prácticas laborales. De hecho, varias grandes empresas han anunciado que están experimentando con modelos de trabajo híbrido que combinan el teletrabajo y el trabajo presencial. Estas nuevas prácticas pueden mejorar la productividad y reducir los costos de los empleadores, al tiempo que conceden a los trabajadores una mayor autonomía en cuanto a la ubicación espaciotemporal del trabajo. Sin embargo, las prácticas sostenidas de teletrabajo y de trabajo híbrido pueden mermar la calidad del empleo y poner en peligro la igualdad y la inclusión. Los empleadores pueden tener dificultades para integrar e implicar eficazmente a los trabajadores a distancia en los procesos de consulta. Las personas que trabajan a distancia pueden perder oportunidades presenciales de

formarse y de adquirir experiencia, además de sufrir otras penalizaciones en su desarrollo profesional. En un estudio realizado en una gran agencia de viajes de China se concluyó que, aunque los trabajadores a distancia eran un 13 por ciento más productivos y trabajaban más horas, sus probabilidades de ascenso eran un 50 por ciento menores que las de sus compañeros en modalidades presenciales (Bloom *et al.* 2015).

En otras investigaciones se ha observado que, si bien los trabajadores ahorran tiempo en los desplazamientos, el teletrabajo se traduce en jornadas laborales prolongadas, a veces hasta altas horas de la noche y durante el fin de semana, de modo que se difuminan los límites entre el trabajo remunerado y la vida privada (Fana *et al.* 2020; Messenger *et al.* 2017). Las TIC han aumentado la disponibilidad de los trabajadores para trabajar fuera del horario laboral y han facilitado a los empleadores el contacto con los trabajadores en cualquier momento por teléfono o correo electrónico (Messenger *et al.* 2017). **La negociación colectiva puede ser una herramienta importante para diseñar prácticas inclusivas de teletrabajo y de trabajo híbrido que equilibren las preferencias de los empleadores y de los trabajadores en cuanto a flexibilidad y autonomía, al tiempo que garanticen condiciones decentes de trabajo virtual.**

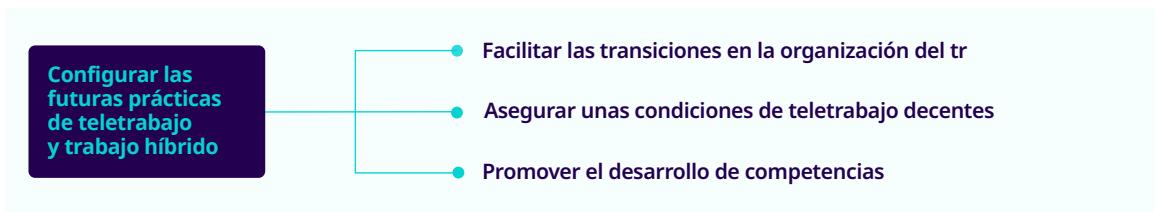
En la presente sección se ofrece una evaluación preliminar de las formas en que la negociación colectiva está configurando las futuras prácticas de teletrabajo y trabajo híbrido en beneficio de los empleadores y de los trabajadores. Los temas que se abordan son la organización del trabajo, las condiciones decentes de teletrabajo (tiempo de trabajo, SST e inclusión) y el desarrollo de competencias profesionales (véanse el gráfico 5.12 y el cuadro 5.6).

Antes de la pandemia, los interlocutores sociales habían establecido amplios marcos de referencia para orientar las respuestas regulatorias, sobre todo a través de los convenios colectivos. Por ejemplo, en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002) se establecieron unos principios generales que posteriormente se aplicaron a nivel nacional mediante una serie de medidas, como prescripciones legislativas, convenios colectivos, repertorios de recomendaciones prácticas y políticas empresariales¹¹⁸. **En respuesta a la necesidad de trabajar a distancia durante la pandemia de COVID-19, ha aumentado en**

¹¹⁷ El teletrabajo puede definirse de este modo: «el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como teléfonos inteligentes, tabletas, ordenadores portátiles y/o de sobremesa, para realizar el trabajo fuera de los locales del empleador» (Messenger *et al.* 2017, 3).

¹¹⁸ Respecto del Acuerdo Marco Europeo, véase el sitio web de Worker Participation, <https://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Interprofessional-ESD/Outcomes/Framework-agreements/Framework-agreement-on-telework-2002>.

► **Gráfico 5.12 Configurar las futuras prácticas de teletrabajo y trabajo híbrido: análisis temático de las respuestas negociadas colectivamente, 2020-2021**



todo el mundo la legislación sobre el teletrabajo (OIE 2021a; Avogaro 2021). Las disposiciones legislativas han sido diversas en cuanto a su naturaleza y alcance, dado que algunos países aplicaron medidas temporales (por ejemplo, Bélgica¹¹⁹ y San Marino (véase Battista 2020)), mientras que otros promulgaron instrumentos de carácter más permanente (por ejemplo, la Argentina¹²⁰ y México¹²¹). En los casos en que el teletrabajo ya estaba regulado desde antes de la pandemia, se introdujeron modificaciones (por ejemplo, en Italia¹²² y en España¹²³). En Bélgica (2021)¹²⁴, Francia (2020)¹²⁵ y Luxemburgo¹²⁶ se firmaron acuerdos interprofesionales que establecían principios y protocolos de implantación del teletrabajo durante la pandemia, apoyando así la gobernanza del teletrabajo por convenio colectivo. Muchos países han incorporado la negociación colectiva en sus marcos reguladores del teletrabajo con medidas dirigidas a reconocer los derechos colectivos de los teletrabajadores (por ejemplo, en la Argentina¹²⁷ y Grecia¹²⁸), a exigir que se facilite información (por ejemplo, en Chile¹²⁹) y a facilitar la comunicación en línea (por ejemplo, en México¹³⁰).

El diálogo social tripartito y/o la consulta con los interlocutores sociales en el más alto nivel sobre el teletrabajo promovieron la

negociación colectiva como respuesta reguladora. En España, por ejemplo, después de tres meses de negociaciones tripartitas en el más alto nivel, se adoptó el Real Decreto-ley de trabajo a distancia, en el que se subrayan, entre otras cosas, el carácter voluntario del teletrabajo para las empresas y para los trabajadores y el requisito de adoptar un acuerdo por escrito para formalizar esa modalidad de trabajo¹³¹. En Panamá, mediante el Decreto Ejecutivo núm. 133, de 16 de septiembre de 2020, se aprobaron las disposiciones reglamentarias de una Ley de Teletrabajo, de conformidad con la Ley 126 de 19 de febrero de 2020. La reglamentación se sometió a consulta y se elaboró en el marco de una Mesa Tripartita de Diálogo por la Economía y el Desarrollo Laboral, convocada mediante la Resolución DM-194-2020 de 3 de julio de 2020¹³². En la Federación de Rusia, el 1.º de enero de 2021 se adoptó una ley de teletrabajo tras un proceso de diálogo social tripartito en el más alto nivel. La ley prevé, entre otras cosas, la regulación de las modalidades de teletrabajo mediante convenios colectivos (OIT 2020n). En Luxemburgo, el Consejo Económico y Social emitió en abril de 2021 un dictamen consultivo sobre el derecho a la desconexión, en el que se recomendaba establecer convenios colectivos (Planet Labor 2020).

119 CC-Bélgica-núm. 391. Convenio Colectivo núm. 149, de 26 de enero de 2021, sobre teletrabajo recomendado u obligatorio por la crisis del coronavirus (acuerdo temporal vigente desde el 26 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021).

120 Argentina, Ley núm. 27555, de 14 de agosto de 2020, Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.

121 México, Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

122 Italia, Ley núm. 27, de 24 de abril de 2020, por la que se amplía el uso del «smart working» en las administraciones públicas.

123 España, Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

124 CC-Bélgica-núm. 391.

125 CC-Francia-núm. 347 (Acuerdo nacional interprofesional de 26 de noviembre de 2020 para una buena implantación del teletrabajo; de duración indeterminada).

126 CC-Luxemburgo-núm. 150 y Reglamento del Gran Ducado, de 22 de enero de 2021, por el que se declara de aplicación general el Acuerdo de 20 de octubre de 2020 sobre el Marco Jurídico del Teletrabajo (*Journal Officiel*, núm 76, 29 de enero de 2021).

127 Argentina, Decreto núm. 21/2021 por el que se aprueba la reglamentación de la Ley núm. 27.555.

128 Grecia, Ley núm. 4808/2021, art. 67, 10).

129 Chile, Ley 21220, por la que se modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

130 México, Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

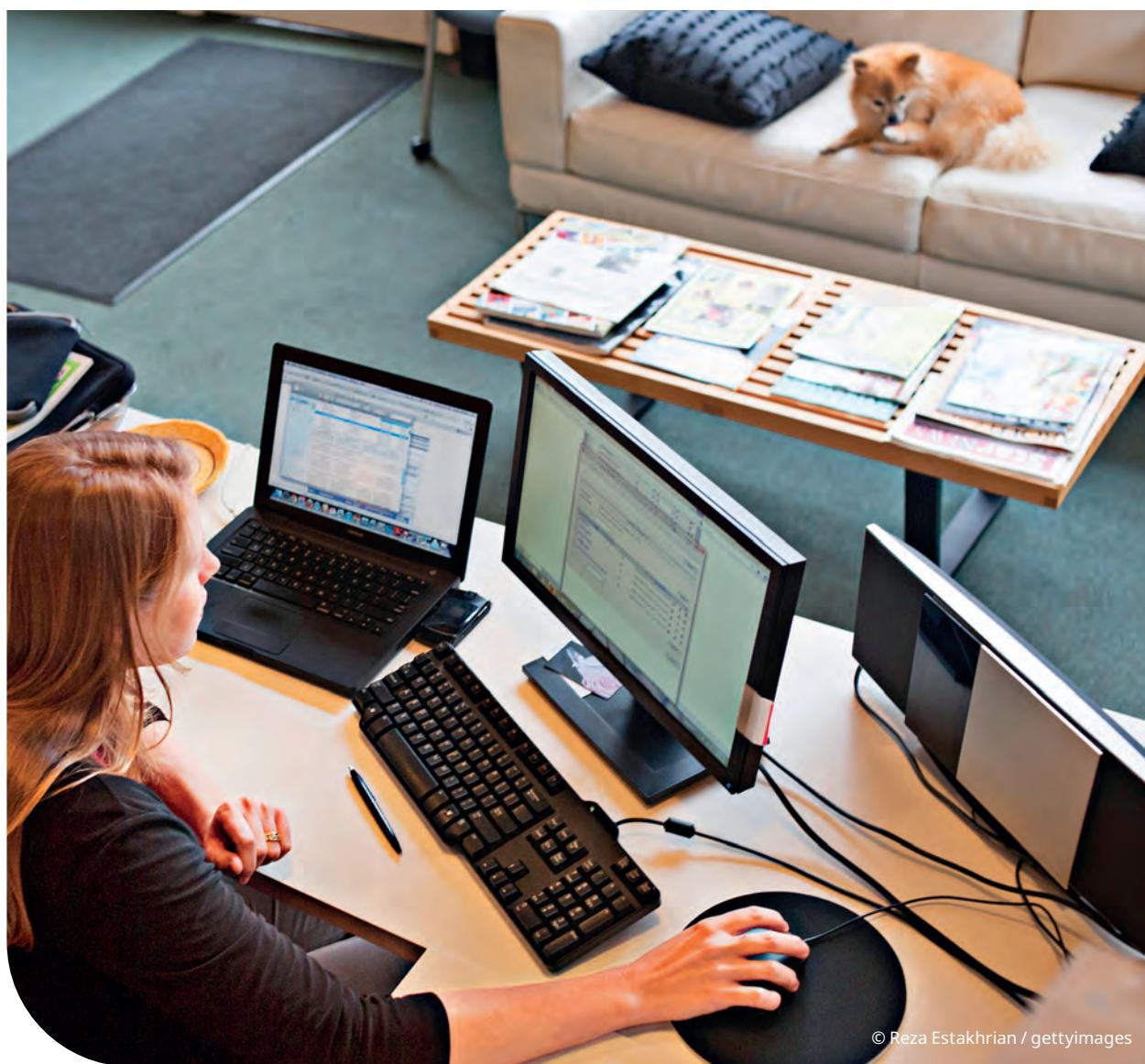
131 España, Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Véase Molina (2021).

132 Panamá, Decreto Ejecutivo núm. 133, de 16 de septiembre de 2020.

Transiciones en la organización del trabajo

En muchos casos, la inclusión del teletrabajo en el programa de negociación se tradujo en la adopción de disposiciones temporales para abordar las necesidades inmediatas con respecto al mantenimiento del distanciamiento social, la protección del empleo y la continuidad de las empresas¹³³. La experimentación institucional resultante de este proceso en los convenios colectivos tiene el potencial de transformar las futuras prácticas de teletrabajo. Por ejemplo, en algunos

convenios se estableció el carácter voluntario de los acuerdos de trabajo a distancia¹³⁴. También se estudió cómo suministrar el equipo necesario y se estipuló que debían compensarse los gastos soportados por los trabajadores¹³⁵. A veces se abordaron cuestiones de ciberseguridad y protección de datos. Por ejemplo, el acuerdo marco interprofesional sobre el teletrabajo celebrado en Bélgica (de duración limitada hasta diciembre de 2021) obligó a las partes negociadoras a respetar la privacidad de los teletrabajadores y preveía la protección de datos de los trabajadores y de las empresas en los entornos de teletrabajo¹³⁶.



© Reza Estakhrian / gettyimages

133 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Côte d'Ivoire-núm. 140), en el ámbito sectorial (CC-Alemania-núm. 26, CC-Alemania-núm. 28, CC-Alemania-núm. 30, CC-Irlanda-núm. 445), en el ámbito territorial (CC-Brasil-núm. 274, CC-Brasil-núm. 280, CC-Colombia-núm. 393) y en el ámbito de la empresa (CC-Chile-núm. 223, CC-Italia-núm. 34, CC-Italia-núm. 38).

134 Por ejemplo, en el ámbito sectorial (CC-Austria-núm. 389) y en el ámbito de la empresa en el sector bancario (CC-Colombia-núm. 392).

135 Por ejemplo, en el ámbito territorial (CC-España-núm. 433), en el ámbito sectorial (CC-España-núm. 326) y en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 24, CC-Francia-núm. 244 y CC-Francia-núm. 245).

136 CC-Bélgica-núm. 391.

Condiciones de teletrabajo decentes

Una cuestión conexa es el modo en que se regula el tiempo de trabajo en los convenios, ampliando el control de los trabajadores sobre sus horarios, al tiempo que se fijan las horas y los días de la semana durante los cuales los trabajadores deben estar localizables. Se prevén períodos de descanso en virtud del derecho de desconexión¹³⁷. En algunos casos también se regula el uso de herramientas de control del tiempo.

Por ejemplo, el acuerdo marco interprofesional sobre el teletrabajo en Francia (2020) dispone que, cuando se implanten sistemas de control, se deberá informar al trabajador, deberá haber razones que lo justifiquen y el control deberá ser proporcionado¹³⁸.

Los convenios regulan también las normas de seguridad y salud en el trabajo para los teletrabajadores. Los acuerdos interprofesionales de Bélgica, Francia y Luxemburgo establecen marcos para las políticas de SST¹³⁹. En el caso de Bélgica se prevé el apoyo psicosocial y el asesoramiento de expertos médicos. En el convenio de Francia se señala la prevención del aislamiento social durante el teletrabajo como una de las responsabilidades sociales de las empresas y se insta a introducir medidas específicas para movilizar a todos los interlocutores en el ámbito de la empresa con el fin de garantizar el mantenimiento de las redes sociales. El convenio de Luxemburgo prevé que los trabajadores soliciten una visita de inspección y que las empresas realicen una evaluación de riesgos. Del mismo modo, un convenio sectorial del sector bancario en España (2021) recomienda los «check-ins» sociales y el contacto regular con la oficina y con los compañeros para prevenir los riesgos derivados del aislamiento social¹⁴⁰. En el ámbito de la empresa, el convenio de una cooperativa agrícola de Francia prevé la formación de los supervisores para que puedan identificar posibles riesgos psicosociales y ofrecer apoyo, y recoge disposiciones para que los trabajadores reciban

asesoramiento¹⁴¹. Los convenios colectivos de diferentes niveles estipulan la obligación de los empleadores de suministrar los equipos adecuados, como pantallas y sillas ergonómicas¹⁴². Algunos también contemplan la formación de los teletrabajadores para minimizar los riesgos y peligros y disponen que el teletrabajo deberá adaptarse a las situaciones específicas de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, de las supervivientes de la violencia doméstica y de los trabajadores con discapacidad¹⁴³.

A fin de asegurar la inclusión y la integración, se incluyen disposiciones específicas sobre la igualdad de trato para los trabajadores presenciales y a distancia en lo que respecta a los ingresos y las oportunidades de desarrollo profesional¹⁴⁴. En algunos convenios se aborda la cuestión de las relaciones laborales, como el reconocimiento de que los sindicatos tienen derecho a comunicarse con los teletrabajadores. Por ejemplo, un convenio sectorial de la industria del caucho (2021) en Alemania concede a los sindicatos el derecho a comunicarse con los teletrabajadores en línea y garantiza la protección de datos para evitar la discriminación sindical¹⁴⁵.

Desarrollo de competencias profesionales

En varios convenios colectivos se prevé la formación para asegurar el uso eficaz de las herramientas de teletrabajo y la adquisición de competencias digitales. Por ejemplo, en un acuerdo interprofesional de Francia sobre el teletrabajo (2020)¹⁴⁶ se afirma que las competencias digitales de directivos y trabajadores son esenciales en la práctica del teletrabajo, no solo para facilitar la utilización de herramientas de trabajo a distancia sino también para salvaguardar los datos de la empresa. Se deberá impartir formación sobre *a) la organización del teletrabajo; b) la autonomía de la persona que teletrabaja; c) la secuenciación de la jornada de teletrabajo; d) el marco jurídico relativo a los horarios de trabajo y de desconexión (descanso); y e) el uso*

137 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Francia-núm. 347), en el ámbito sectorial (CC-Dinamarca-núm. 405, CC-España-núm. 326, CC-Lituania-núm. 41) y en el ámbito de la empresa (CC-Colombia-núm. 392, CC-España-núm. 425, CC-Francia-núm. 244, CC-Italia-núm. 358).

138 CC-Francia-núm. 347.

139 CC-Bélgica-núm. 391, CC-Francia-núm. 347 y CC-Luxemburgo-núm. 150.

140 CC-España-núm. 326.

141 CC-Francia-núm. 244.

142 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Bélgica-núm. 391, CC-Francia-núm. 347), en el ámbito sectorial (CC-España-núm. 326) y en el ámbito de la empresa (CC-Francia-núm. 245).

143 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Francia-núm. 347) y en el ámbito de la empresa (CC-Colombia-núm. 392, CC-Francia-núm. 245, CC-Italia-núm. 358).

144 Por ejemplo, en el ámbito interprofesional (CC-Luxemburgo-núm. 150).

145 CC-Alemania-núm. 464.

146 CC-Francia-núm. 3.

► **Cuadro 5.6 Los convenios colectivos como instrumento para configurar las futuras prácticas de teletrabajo y trabajo híbrido**

Selección de disposiciones de convenios colectivos	
Facilitar las transiciones en la organización del trabajo	
Transiciones del trabajo presencial al trabajo a distancia	<ul style="list-style-type: none"> ► El teletrabajo deberá tener un carácter voluntario ► Los trabajadores tendrán derecho a ser consultados sobre la introducción de modelos de trabajo híbrido ► Las partes se comprometen a realizar una evaluación conjunta del trabajo híbrido experimental durante la pandemia ► La dirección deberá evaluar periódicamente la carga de trabajo y las capacidades de los miembros del equipo ► La situación contractual (como los contratos indefinidos) no deberá cambiar como consecuencia del teletrabajo
Comunicación e integración	<ul style="list-style-type: none"> ► El teletrabajo se aplicará a los aprendices/personas en prácticas de forma progresiva y los estudiantes que participen en programas de trabajo y estudio recibirán la orientación continua del tutor ► Los nuevos trabajadores deberán completar el periodo de prueba antes de empezar a teletrabajar ► Se trabajará de modo presencial uno o dos días a la semana para mantener el trabajo en equipo
Digitalización	<ul style="list-style-type: none"> ► La implantación de videovigilancia, controles digitales del rendimiento laboral, vigilancia de los correos electrónicos y/o geolocalización ha de ser proporcional a la necesidad de verificar el cumplimiento y deberá ajustarse a la legislación vigente ► Se reconoce el derecho a la intimidad con respecto al registro de llamadas, sonidos y ubicaciones geográficas ► Los trabajadores deben su consentimiento expreso para que la empresa utilice su número de teléfono móvil o su dirección de correo electrónico privada ► Se garantizará la protección de los datos de la empresa utilizados y tratados y se impartirá la formación adecuada ► Los trabajadores tienen la responsabilidad de adquirir las competencias digitales necesarias para proteger los datos de la empresa y realizar un teletrabajo productivo
Equipo y gastos	<ul style="list-style-type: none"> ► Se reembolsarán mensualmente los gastos generales relacionados con el trabajo híbrido y el teletrabajo (es decir, la conectividad) ► Los empleadores deberán suministrar el teléfono móvil, el ordenador portátil, el teclado, los monitores, etc., y mantener el equipo y los programas necesarios ► Los trabajadores deben disponer de una conexión a internet de alta velocidad, de una instalación eléctrica adecuada y de un espacio de trabajo de tamaño razonable para teletrabajar
Asegurar unas condiciones de teletrabajo decentes	
Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ► Los empleadores deben determinar, en consulta con los trabajadores, las franjas del horario laboral en las que estos últimos deben estar localizables ► Se promoverá un periodo de trabajo continuo e ininterrumpido para evitar la sobreconexión y la pérdida de eficiencia ► Se concederá a los trabajadores autonomía condicional y control de su propio tiempo de trabajo (es decir, el trabajador deberá informar a su empleador de cuándo estará accesible para trabajar), respetando también un número máximo de horas de trabajo y un tiempo mínimo de descanso ► Derecho a la desconexión ► El empleador se compromete a no enviar correos electrónicos, realizar llamadas o convocar reuniones fuera del horario laboral
Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ► Los empleadores tienen la responsabilidad de informar a los trabajadores sobre la política de seguridad y salud en relación con el teletrabajo ► Los trabajadores tienen la responsabilidad de respetar y cumplir las medidas ► Se prestará asistencia psicológica a los teletrabajadores mediante la contratación de expertos médicos ► Los supervisores deben recibir formación sobre cómo detectar los riesgos psicosociales y los síntomas de aislamiento social ► Se suministrará mobiliario y monitores ergonómicos ► Se impartirá formación a los teletrabajadores para que aprendan a reducir al mínimo los accidentes, dolores y enfermedades osteomusculares relacionados con el trabajo ► Se establecerá un servicio de atención telefónica para las trabajadoras que sean víctimas de violencia doméstica mientras realizan un trabajo a distancia

► **Cuadro 5.6 (continuación)**

Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Los asalariados que teletrabajan deben disfrutar de los derechos de asociación, consulta y representación ▶ Los representantes sindicales deben disponer de equipos digitales adecuados para prestar apoyo a los teletrabajadores
Igualdad de oportunidades y de trato e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se potenciará el contacto regular con la oficina y con los compañeros de trabajo ▶ Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso al teletrabajo ▶ El teletrabajo puede utilizarse para apoyar a los trabajadores en relación con sus responsabilidades de cuidado de la familia ▶ El teletrabajo puede utilizarse para integrar a los trabajadores con discapacidad o con enfermedades crónicas/progresivas/incapacitantes ▶ Los teletrabajadores y los trabajadores presenciales estarán sujetos a las mismas políticas de evaluación
Promover el desarrollo de competencias	
Formación y desarrollo de competencias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Los trabajadores deberán adquirir competencias digitales, conciencia de la seguridad de la información y conocimiento de la productividad digital ▶ Se acuerdan los marcos de certificación de las competencias digitales ▶ Se reconoce la igualdad de acceso a la formación y al desarrollo profesional

de herramientas digitales y colaborativas. El convenio permite acceder a la certificación de CléA Digital. Un convenio suscrito en España (2020), por el que se amplía al 60 por ciento la proporción de trabajo que puede realizarse a distancia «para probar posibles nuevas formas de trabajar en el futuro», solo permite a los trabajadores inscribirse en el plan piloto si han completado un curso de formación específico¹⁴⁷.

En conclusión, la negociación colectiva en los países donde está más arraigada ha resultado ser un mecanismo regulatorio flexible, capaz de dar respuestas y de proporcionar seguridad jurídica a los empleadores y a los trabajadores en una coyuntura muy incierta. Las opiniones de las OE y de los sindicatos sobre la importancia de la negociación colectiva fueron positivas en general, aunque algunas OE se mostraron más comedidas en su valoración. Las prioridades de la negociación cambiaron para hacer frente a las necesidades del momento. La negociación colectiva facilitó algunas de las concesiones que se requerían para mantener la continuidad de las empresas, el empleo y los ingresos. Tanto en la primera línea de la batalla contra la pandemia como durante los períodos en que se levantaron las medidas de

confinamiento y muchas personas pudieron volver al trabajo, la negociación colectiva ayudó a liberar el potencial de las normas de SST basadas en la promoción, la participación y la protección para prevenir y controlar el riesgo de contagio en el lugar de trabajo y asegurar la continuidad de los servicios. A medida que las sucesivas oleadas de contagios ejercían una presión incesante sobre los trabajadores de la salud y de los servicios sociales, la negociación colectiva brindó la oportunidad no solo de valorar, sino también de revalorizar esos servicios esenciales. También pudo contribuir a mitigar los efectos de la pandemia sobre la desigualdad, en particular promoviendo la inclusión de las modalidades de trabajo diversas y extendiendo la protección a las mujeres, los trabajadores migrantes y otras categorías vulnerables de trabajadores. Por último, dado que la pandemia de COVID-19 ha acelerado la digitalización del trabajo, surge también la oportunidad de que la negociación colectiva configure las transformaciones en curso y garantice el trabajo digital decente, ya sea el teletrabajo mediatisado por plataformas o el trabajo híbrido. La negociación colectiva proporciona los instrumentos necesarios para lograr una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente.

147 CC-España-núm. 437.

Negociar en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente



A medida que los países salen de la crisis sanitaria y empiezan a asumir sus efectos en las sociedades y las economías, han de afrontar todavía innumerables retos. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado las profundas desigualdades internas de muchos países y ha puesto en peligro la sostenibilidad de las empresas, el empleo y los medios de vida. Ha dejado al descubierto las fisuras de inseguridad económica tanto en la economía formal como en la informal. Existe el riesgo de que el fuerte deterioro del empleo y de los ingresos nacionales durante los años 2020 y 2021 deje secuelas persistentes en las empresas y los trabajadores (OIT 2021i). Si no se afrontan esos riesgos y no se ofrece protección laboral a las personas más vulnerables, la salud y la seguridad de todos seguirán amenazadas. No hace falta recordar que «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos» (como se subraya en la Declaración de Filadelfia (1944) incorporada a la Constitución de la OIT). La promoción y el pleno desarrollo de la negociación colectiva, sobre la base del respeto a los derechos de la libertad sindical y de asociación y al derecho de negociación colectiva, pueden proporcionar vías institucionales para lograr una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente¹.



En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) se subraya que:

[A]l desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a [...] promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes (parte II, A, vi)).

En La Declaración se exhorta a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que colaboren en ese proceso, con el apoyo de la OIT, entre otras cosas mediante «[e]l fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores» (parte III, B).

La promoción y el ejercicio real de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son condiciones previas para el diálogo social. Sientan las bases sobre las que las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden contribuir la gobernanza inclusiva del trabajo a través de la negociación colectiva. Esta última permite alcanzar simultáneamente los objetivos de equidad y eficiencia. Al equilibrar las relaciones laborales y al hacer frente a las asimetrías de los mercados de trabajo, la negociación colectiva puede ayudar a resolver en gran medida los problemas distributivos, ya sea entre empleadores y trabajadores o entre diferentes grupos de trabajadores. Puede facilitar las concesiones recíprocas y configurar modalidades de trabajo que satisfagan los intereses de los empleadores y de los trabajadores. Ofrece una forma única de corregulación que permite adaptar la gobernanza del trabajo a las circunstancias específicas de los sectores y las empresas. Refuerza el cumplimiento de la legislación, de manera que el Estado puede destinar los escasos recursos de la administración del trabajo a otros fines. Además, la negociación colectiva puede facilitar las transiciones digitales y ambientales justas con trabajo decente y contribuir a forjar la resiliencia, un activo fundamental para hacer frente a posibles crisis futuras, ya sean de carácter económico, social o ambiental. Son varias las prioridades que han de atenderse

para explotar todo el potencial de la negociación colectiva con el fin de contribuir a *una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente*.

6.1

Revitalizar las organizaciones de empleadores y de trabajadores

La función representativa de las organizaciones empresariales y de empleadores (OE) y de los sindicatos —tanto por la fuerza de sus afiliados como por su capacidad para integrar intereses diversos— es el fundamento de un diálogo social efectivo. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores de distintos rangos desempeñan una función importante en la negociación colectiva al negociar convenios, al influir en los marcos jurídicos y de políticas y al prestar servicios a sus afiliados. En el capítulo 4 se exponen varios de los problemas a los que hacen frente las OE y los sindicatos y se estudian sus actuales procesos de transformación para prestar nuevos servicios y crear un entorno propicio para el diálogo social, incluida la negociación colectiva. Durante la pandemia de COVID-19, en los países en que la colaboración con y entre los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores fue parte de la respuesta, el diálogo social también resultó ser parte de la solución.

Las OE ayudaron a las empresas a gestionar las consecuencias económicas y sociales de la pandemia, reforzando su prestación de servicios y participando en actividades de promoción y en

¹ En consonancia con el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión, de junio de 2021, en el que todos los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se comprometieron a «aprovechar las oportunidades que ofrecen las transiciones digitales y ambientales justas para impulsar el trabajo decente, entre otras cosas a través del diálogo social, incluyendo la negociación colectiva y la cooperación tripartita». También se comprometieron a «proporcionar a todos los trabajadores una protección adecuada, reforzando el respeto de las normas internacionales del trabajo y promoviendo su ratificación, su aplicación y el control de su cumplimiento, con especial atención a los ámbitos en los que se han detectado profundas brechas a raíz de la crisis. Esto incluye el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo [...]» (OIT 2021a).

mesas de diálogo social en representación de sus afiliados. Sin embargo, la crisis también puso a prueba la resiliencia organizativa de las OE. De cara al mañana, las OE deben seguir fortaleciendo sus estrategias de afiliación y conservación de miembros para atraer a miembros diversos, en especial si se trata de sectores y tipos de empresas escasamente representados. La participación en el diálogo sobre políticas sustentado en datos empíricos exige también conocimientos especializados de los grandes problemas que afectan a los mercados de trabajo, como la transformación digital, la inadecuación de las competencias y los elevados niveles de informalidad en algunas partes del mundo.

En el ámbito de la negociación colectiva, las OE prestan servicios como el suministro de información (por ejemplo, encuestas salariales), asesoramiento jurídico y representación legal, formación pertinente y asistencia en la resolución de conflictos laborales. Algunas OE también participan directamente en las negociaciones de convenios colectivos con las organizaciones de trabajadores. Según se ha mostrado en el presente informe, las dificultades a que se enfrentan las OE que participan en la negociación colectiva son muy heterogéneas. No obstante, hay problemas comunes, como las diferentes necesidades y circunstancias económicas de sus miembros y la incertidumbre económica agravada durante la pandemia.

Dado que menos de la mitad de las OE del más alto nivel encuestadas (el 41 por ciento) opinaron que la negociación colectiva había tenido un efecto positivo en la resiliencia económica de las empresas durante la crisis de la COVID-19, es importante investigar en qué circunstancias la negociación colectiva puede contribuir a mejorar los resultados de las empresas. En consecuencia, **el próximo *Informe sobre el Diálogo Social* tratará sobre el papel y el impacto del «diálogo social para traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico, así como [su impacto] en el desempeño económico y la competitividad de las empresas»** (OIT 2018a, Conclusiones, párr. 6, a), ii)).

Los sindicatos siguen siendo instituciones clave que representan y promueven los derechos e intereses de todos los trabajadores. Tienen que seguir ejerciendo su liderazgo y demostrar su pertinencia y valía a los afiliados actuales y futuros. La contribución que pueden hacer los sindicatos despierta un renovado optimismo, avivado por la mayor diversidad de la afiliación, los progresos de las mujeres y los jóvenes en el seno de las organizaciones sindicales, el aumento del nivel educativo de los afiliados y las nuevas campañas de sindicalización e iniciativas de renovación

surgidas desde el año 2000. De cara al futuro, en muchos países será necesario mejorar la eficacia organizativa de los sindicatos para otorgarles la representatividad esencial que exigen los mercados de trabajo contemporáneos. Un número cada vez mayor de dirigentes sindicales reconocen la urgente necesidad de renovación para afrontar los numerosos retos que tienen por delante.

Los sindicatos han desempeñado una función muy activa para representar los diversos intereses de sus afiliados en los debates de políticas y en la mesa de negociación, hacer frente a la pandemia e impulsar una recuperación centrada en las personas. La investigación realizada para elaborar este informe pone de manifiesto que, pese a los retos que plantea la presente crisis, al aumento de casos de vulneración de los derechos sindicales, a la pérdida de afiliados y a la hostilidad del entorno en algunos países, los sindicatos se han mantenido firmes y han participado en los debates de política, en las negociaciones colectivas y en las campañas de promoción para apoyar y proteger a los trabajadores y sus puestos de trabajo en todo el mundo.

El diálogo social y la negociación colectiva siguen siendo las principales herramientas para diseñar e implantar con eficacia una estrategia sólida que sustente una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. A tal efecto, los sindicatos deben fortalecer su capacidad para analizar y comprender las transformaciones que están ocurriendo en el mundo del trabajo, así como ser capaces de influir en las políticas económicas, sociales y de desarrollo sostenible, de reforzar sus propios procesos institucionales y organizativos, y de adoptar métodos innovadores, sobre todo teniendo en cuenta el nuevo contexto derivado de la crisis de la COVID-19. Del mismo modo, han de trabajar con los Gobiernos y las organizaciones de empleadores con el ánimo de generar un entorno favorable a un diálogo social constructivo y de alta calidad, y demostrar su voluntad de participar en ese proceso desde el respeto mutuo para robustecer la confianza.

Dada la primacía de la negociación colectiva, los sindicatos deben seguir invirtiendo en iniciativas relevantes para el desarrollo de capacidades, como los programas de educación y formación, a fin de garantizar que las enseñanzas adquiridas durante la pandemia se integren firmemente en los mecanismos de diálogo social, incluida la negociación colectiva. La premisa implícita de estos programas es que los convenios colectivos pueden ser piezas esenciales de la gobernanza inclusiva y eficaz del trabajo, capaces de potenciar la resiliencia necesaria para que las sociedades superen otros retos nuevos similares en el futuro.

6.2

Hacer valer el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo —es decir, la libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la abolición del trabajo infantil y la eliminación del trabajo forzoso— se aplican a todos los trabajadores. Los órganos de control de la OIT han defendido reiteradamente la naturaleza universal de los principios y derechos consagrados en dos de los convenios internacionales del trabajo fundamentales, el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98. Habida cuenta de los cambios radicales que están produciéndose en el mundo del

trabajo, impulsados por los cambios tecnológicos, demográficos y ambientales, entre otros factores, es esencial reforzar las instituciones del trabajo para garantizar una protección adecuada a todos los trabajadores, incluido el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva². La negociación colectiva, junto con la capacidad de corregulación autónoma que proporciona, puede contribuir a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo y facilitar transiciones digitales y ambientales justas con trabajo decente. Sin embargo, esto solo es posible dentro de los límites del marco normativo general, que fomenta y promueve el pleno desarrollo de la negociación colectiva voluntaria. Ante la proliferación en los últimos años de modalidades de trabajo diversas, es preciso revisar los marcos normativos nacionales a fin de garantizar que ofrezcan claridad y seguridad jurídicas, de forma que quienes tienen unas relaciones de trabajo en las que necesiten protección reciban la necesaria, contemplada en la legislación laboral y demás leyes y normativas. Ello contribuiría a asegurar que todos los trabajadores tengan la garantía del reconocimiento efectivo de su derecho de negociación colectiva, como principio y derecho fundamental en el trabajo y también como derecho humano.

En varios países se está emprendiendo una importante experimentación institucional en relación con la negociación colectiva de los trabajadores de plataformas. Es evidente que los convenios colectivos, una vez que se alcancen, pueden ofrecer protección laboral a esos trabajadores y, al mismo tiempo, preservar los intereses de las empresas y de los empleadores, por ejemplo, garantizando la protección de datos y estableciendo normas y responsabilidades claras. Esta experimentación institucional se basa en la libertad de asociación y la libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva³. Como derechos habilitantes, estos principios y derechos fundamentales en el trabajo dotan a los trabajadores de plataformas de las capacidades institucionales necesarias para obtener condiciones de trabajo decentes.

2 En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) se exhorta a todos los Miembros de la OIT a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, entre otras cosas, mediante «[e]l fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores» y se subraya que «[t]odos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: i) el respeto de sus derechos fundamentales; [...]» (OIT 2019b, parte III, B).

3 Reconociendo las complejidades que entraña la economía de plataformas digitales, la Conferencia Internacional del Trabajo, en sus conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo adoptadas en su 107.^a reunión, dispuso que la Oficina Internacional del Trabajo debería «proseguir las investigaciones relativas al acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la economía de plataformas digitales» (OIT 2018a, Conclusiones, pár. 6, e)).

6.3

Promover la negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente

El marco normativo del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva se sustenta en la ratificación y aplicación efectiva de los Convenios núms. 87 y 98. La OIT presta a los Estados Miembros asistencia técnica para fortalecer o revitalizar sus marcos normativos e institucionales de la negociación colectiva y para desarrollar la capacidad de las partes negociadoras en todos los niveles. El grueso de lo que sucede en la negociación colectiva es y debe ser decidido por las partes. No ocurre así en lo que respecta al contenido de los convenios y al ámbito en el que se decide negociar. No obstante, la negociación colectiva se inscribe en un marco normativo que la facilita y que está establecido por el Estado. Ahora bien, la injerencia del Estado en el proceso de negociación no es compatible con la negociación colectiva libre y voluntaria y desvirtúa la contribución potencial de esta última a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo.

En el Convenio (núm. 144) y la Recomendación (núm. 152) sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976, se subraya la importancia de las consultas tripartitas respecto de «la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo» (Recomendación núm. 152, párr. 5, c)). Además, en la Recomendación sobre

la negociación colectiva, 1981 (núm. 163), se proporcionan orientaciones sobre los medios para fomentar la negociación colectiva, lo que incluye, en los países con sistemas de negociación multinivel, la coordinación adecuada entre los diferentes niveles; la impartición de formación a los negociadores de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; el acceso a informaciones pertinentes; y los procedimientos de solución de conflictos.

Un marco normativo eficaz fomenta la negociación colectiva entre partes autónomas que actúan de buena fe con el objetivo de llegar a un convenio colectivo que pueda contribuir a la gobernanza del trabajo. Estos recursos normativos reducen la necesidad de intervención gubernamental en el mercado de trabajo. Generalmente resulta más eficaz pactar las condiciones de trabajo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores que prescribirlas desde los organismos estatales, juzgados y tribunales. Como se ha mostrado en este informe, los convenios colectivos pueden dotar a empresas y trabajadores de la capacidad para aplicar medidas de «flexibilidad regulada» respecto del tiempo de trabajo. La negociación colectiva, como técnica regulatoria, también puede ser eficaz a la hora de garantizar el cumplimiento de las normas acordadas conjuntamente y de las normas legislativas. Habilitar y alentar a las partes a que negocien y regulen conjuntamente las condiciones de trabajo también puede catalizar procesos de aprendizaje institucional y, en ciertos casos, impulsar la formulación de soluciones normativas innovadoras. Dependiendo de la estructura institucional de la negociación colectiva (es decir, si se celebra con uno o con varios empleadores), de los procedimientos de aplicación de los convenios colectivos y de su contenido, ese proceso negociador también puede contribuir a la gobernanza inclusiva del trabajo, tal como se indica en el capítulo 2.

Según se ha observado durante la crisis de la COVID-19, la negociación colectiva ha resultado ser una forma de regulación muy flexible en los sectores y empresas con prácticas bien establecidas. Se han adaptado los procedimientos de negociación colectiva, en algunos casos negociando convenios más cortos y, en otros, aplazando las negociaciones y renovaciones. Las partes también han hecho uso de las diversas disposiciones de adaptabilidad de los convenios colectivos para flexibilizar la respuesta normativa. Los empleadores, las organizaciones de empleadores y los sindicatos, a través de la negociación colectiva, han logrado afrontar conjuntamente el riesgo de contagio de COVID-19 en el lugar de trabajo, asegurar la continuidad de los servicios esenciales y valorar el trabajo de aquellas

personas que lucharon en la primera línea de la batalla contra la pandemia. La negociación colectiva también ha servido para formular y aplicar medidas de conservación del empleo y para negociar la flexibilidad inmediata necesaria para evitar quiebras y proteger el empleo y los ingresos (véase el capítulo 5). En muchos casos, el aprendizaje institucional de crisis anteriores ha facilitado la rápida expansión y aplicación de esas medidas. La acción colectiva de los trabajadores y directivos y su solidaridad con los trabajadores vulnerables, es decir, mal remunerados o con formas de trabajo inseguras, también han contribuido a alcanzar resultados inclusivos. Algunas partes están aprovechando las enseñanzas de su experimentación con el teletrabajo relacionado con la COVID-19 para acordar marcos de teletrabajo decente y configurar las prácticas de trabajo híbrido en beneficio de los empleadores y de los trabajadores.

En el presente informe se han apuntado algunas de las oportunidades que surgen cuando las partes se sientan a la mesa de negociación para llegar a acuerdos que resuelvan la desigualdad y eliminen la discriminación, garanticen la seguridad económica, faciliten una transición justa, permitan la flexibilidad relativa al tiempo de trabajo, mejoren la conciliación de la vida profesional y privada, sigan un programa transformador para la igualdad de género y promuevan empresas sostenibles (véase el capítulo 3). La negociación colectiva puede velar por que los trabajadores obtengan una participación equitativa en los beneficios de la productividad, lo cual, a su vez, refuerza su compromiso con la sostenibilidad productiva de las empresas. Las empresas, por su parte, pueden comprometerse a invertir en competencias, a sabiendas de que podrán mantener motivados a los trabajadores. En este sentido, el análisis de determinados convenios colectivos en este informe arroja luz sobre las posibles fórmulas para que los interlocutores sociales alcancen simultáneamente los objetivos de equidad y eficiencia.

6.4

Invertir en diálogo social bipartito y tripartito al más alto nivel

Se ha constatado que la participación de los interlocutores sociales en la configuración de las políticas a través del diálogo social en el más alto nivel, también denominada «concertación política», mejora la eficacia de la gobernanza durante los períodos de crisis (Avdagic, Rhodes y Visser 2011; Lee 1998; Ebbinghaus y Weishaupt 2021). La concertación política promueve la eficacia y la legitimidad de las medidas de política, lo que a su vez agiliza su aplicación (Guardianich y Molina 2021). También puede evitar costosas demoras en la aplicación de políticas y conflictos que, en otras circunstancias, se derivarían de las protestas y de la inestabilidad social (Rodrik, 1997). Al facilitar el consenso sobre la orientación de las medidas adoptadas por el Estado, la cooperación y el diálogo tripartitos y bipartitos proporcionan un marco normativo para los ulteriores esfuerzos de las partes negociadoras en la búsqueda consensuada de soluciones a la crisis (véase, por ejemplo, Glassner y Keune 2012; Grawitzky 2011). Por el contrario, la falta de diálogo social en el más alto nivel durante los períodos de crisis puede entorpecer gravemente el esfuerzo de alcanzar una recuperación sostenible y generadora de empleo, además de sembrar inestabilidad social y de dañar a largo plazo la cohesión social (véase, por ejemplo, Papadakis y Ghellab 2014).

Al examinar cómo ha contribuido la negociación colectiva a forjar la resiliencia, en este informe también se ha subrayado el papel de los interlocutores sociales tripartitos a la hora de crear el entorno político e institucional necesario para que las partes elaborasen libremente soluciones negociadas (véase el capítulo 5). Entre otras cosas, se pergeñaron planes de respuesta de emergencia (por ejemplo, en Côte d'Ivoire, Sri

Lanka y Sudáfrica); se adoptaron protocolos de salud y/o se reconoció la COVID-19 como enfermedad profesional (por ejemplo, en Colombia, Filipinas, Irlanda, Italia, Sudáfrica y el Uruguay); se ampliaron y aplicaron medidas de conservación del empleo, algunas de ellas mediante negociación colectiva (por ejemplo, en Alemania, la Argentina, Austria, Bélgica, Luxemburgo, los Países Bajos, Sudáfrica y Suecia); y se adoptaron disposiciones relativas al teletrabajo a corto y medio plazo (por ejemplo, en Bélgica, España, Francia, Italia y Luxemburgo). En algunos países, lo que parecía ser un resurgimiento de la concertación social en 2020 se frenó cuando los principales interlocutores sociales decidieron retirar su apoyo (por ejemplo, en la República de Corea y en Trinidad y Tabago). El diálogo social efectivo e inclusivo exige una continua colaboración en el ámbito de la política social y económica con y entre los actores que intervienen en las relaciones laborales al más alto nivel, en épocas de bonanza y también en momentos de crisis. Invertir en el diálogo social en el más alto nivel, tanto bipartito como tripartito, puede proporcionar a los países los medios institucionales que garanticen una recuperación centrada en las personas.

6.5

Reforzar el diálogo social para la consecución de los ODS

El diálogo social, incluida la negociación colectiva, puede contribuir a la ejecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Si bien es obvio que el diálogo social constituye un factor crucial para alcanzar el Objetivo 8 (sobre el trabajo decente y el crecimiento económico) en virtud de su contribución única a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo, también puede apoyar otros ODS (OIT 2020a bis) (véase el gráfico 6.1). En concreto, el diálogo social puede ayudar a conseguir salud

y bienestar (Objetivo 3); una educación de calidad (Objetivo 4); la igualdad de género (Objetivo 5); la reducción de las desigualdades (Objetivo 10); paz, justicia e instituciones sólidas (Objetivo 16); alianzas para el desarrollo sostenible (Objetivo 17); y la protección del medio ambiente (Objetivos 6, 7 y 13). La consecución de algunos de los ODS —en particular, el de promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas (Objetivo 16)— es, a su vez, esencial para lograr un diálogo social eficaz. El papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores resulta fundamental en este sentido, pues infunden capacidad de acción y dan voz a los colectivos directamente afectados por las políticas; en el caso de los jóvenes, por ejemplo, pueden ayudar a formular políticas muy necesarias para mejorar el acceso a las oportunidades de formación y de empleo (Naciones Unidas 2021c). El diálogo social en el que participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores también es decisivo para facilitar la evaluación de los progresos alcanzados en los países, mediante exámenes nacionales voluntarios, y para elaborar políticas pertinentes con miras a la consecución de los ODS (Papadakis y Cauqui, de próxima publicación). Sin embargo, todo ello depende de que se cumplan plenamente los principios fundamentales de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

► Gráfico 6.1 El diálogo social y los ODS



En conclusión, a medida que los países van levantando las restricciones de salud pública, es esencial liberar todo el potencial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y reforzar el diálogo social y la negociación colectiva. Una recuperación centrada en las personas supone que empleadores y trabajadores tengan voz en las decisiones que les afectan y que puedan influir en la conformación del futuro del trabajo. En lugar de obstaculizar los ajustes, la negociación colectiva puede adaptarse y responder a las condiciones cambiantes y, ante la incertidumbre, puede ofrecer a las partes cierto grado de seguridad en cuanto

a cuestiones sustantivas y de procedimiento. Esto puede ser una fuente inestimable de estabilidad y, además, facilitar la transformación de los procesos de trabajo en apoyo de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Como se ha visto en ocasiones anteriores, la resiliencia institucional que aporta la negociación colectiva puede ayudar a prepararse para futuras crisis, ya estén relacionadas con el cambio climático o con factores sociales o económicos, y al mismo tiempo propiciar la consecución del trabajo decente. Según se constata en el informe, esta contribución depende del apoyo que reciba la negociación colectiva.

► Anexos

► **Anexo I:**
Indicadores del marco jurídico de aplicación de los convenios colectivos

► **Anexo II:**
Densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva

► **Anexo III:**
Encuesta a las organizaciones empresariales y de empleadores

► **Anexo IV:**
**Estudios nacionales sobre negociación colectiva, estudios de casos
sobre trabajadores de primera línea y entrevistas**

► **Anexo V:**
Codificación y análisis textual de los convenios colectivos

► **Anexo VI:**
**Metodología del programa Better Work para evaluar el cumplimiento
de las medidas de SST durante la pandemia de COVID-19**

Anexo I: Indicadores del marco jurídico de aplicación de los convenios colectivos

En el presente informe se ha elaborado un conjunto de indicadores del marco jurídico para analizar la aplicación de los convenios colectivos. Los indicadores se basan en la codificación de fuentes jurídicas primarias y secundarias de 125 países (véase el cuadro A1).

La elección de los indicadores se basó en el examen de cómo contribuye la negociación colectiva a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo, atendiendo sobre todo a las características jurídicas y normativas que conforman la capacidad regulatoria y adaptativa de los convenios colectivos. Se examinaron las cinco características siguientes del marco jurídico e institucional de aplicación de los convenios colectivos en cada país:

- ▶ la aplicabilidad de los convenios colectivos (es decir, si tienen aplicabilidad *erga omnes* o si son aplicables únicamente a los afiliados de las partes signatarias);
- ▶ la extensión de los convenios colectivos a todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo, incluidas las que no pueden afiliarse a la organización de empleadores signataria;
- ▶ el principio de favorabilidad, por el que se establece un orden jerárquico entre las diversas fuentes del derecho y entre los convenios colectivos de distintos ámbitos;
- ▶ las excepciones a la legislación —que deben ser específicas (es decir, abarcar aspectos concretos de las condiciones de trabajo) y aplicarse únicamente de forma circunscrita y razonada— y la posibilidad de que un convenio colectivo de ámbito inferior se aparte de un convenio de ámbito superior en virtud de *a)* cláusulas de inaplicación, o *b)* cláusulas de exclusión voluntaria o de excesiva onerosidad; y
- ▶ la duración de los convenios (y la posible ultraactividad o retroactividad).

Estas características se clasificaron en subcategorías útiles para comprender la aplicación de los convenios colectivos de conformidad con los principios pertinentes de la OIT (véase el capítulo 2, recuadro 2.1). Se consultaron diversas bases de

datos sobre relaciones laborales (por ejemplo, la base de datos ICTWSS de la OCDE y el AIAS¹ y la base de datos ICTWSS original²) a fin de comparar esas subcategorías con las clasificaciones de relaciones laborales existentes.

El conjunto de indicadores del marco jurídico se elaboró mediante una codificación de fuentes primarias y secundarias, a la que se asignaron puntuaciones numéricas con idéntica ponderación a partir de un rango predefinido para cada una de las subcategorías. Las fuentes utilizadas fueron las siguientes:

- ▶ base de datos jurídicos de la OIT sobre relaciones laborales (IRLEX);
- ▶ base de datos de la legislación del trabajo de Europa Central y Oriental (CEELEX);
- ▶ *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*;
- ▶ la legislación laboral nacional (principalmente los códigos del trabajo y las leyes de relaciones laborales; y, en menor medida, los reglamentos de rango inferior y/o los reglamentos de aplicación); y
- ▶ otras fuentes, como la bibliografía secundaria y el análisis jurídico existente.

Se elaboró un cuestionario para recoger los datos pertinentes de IRLEX, que se verificaron mediante la triangulación con otras fuentes de la lista que antecede. Los datos también fueron verificados, en la medida de lo posible, por especialistas técnicos de las oficinas de país de la OIT.

Los indicadores reflejan las características jurídicas y reglamentarias de la aplicación de los convenios colectivos en el derecho, no en la práctica. La información codificada sobre la aplicación jurídica se complementa con la información sobre la aplicación efectiva, incluyendo, si procede, el contenido de los convenios colectivos. Al evaluar la práctica, también se tuvieron en cuenta los comentarios de los órganos de control de la OIT.

La metodología y el protocolo de codificación se basaron en normas comunes de validez conceptual, confiabilidad y transparencia. El método

1 Base de datos de la OCDE y el AIAS sobre las características institucionales de los sindicatos, la fijación de salarios, la intervención estatal y los pactos sociales («Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)», alojada en el sitio web de la OCDE www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm).

2 Jelle Visser, base de datos ICTWSS, versión 6.1 (noviembre de 2019), <https://www.ictwss.org/downloads>.

fue validado por un evaluador externo con experiencia en la elaboración de indicadores jurídicos. Un pequeño equipo de codificadores realizaron la codificación trabajando simultáneamente para asegurar la imparcialidad. En los casos ambiguos, se consultó a expertos externos en derecho y/o en relaciones laborales.

Los indicadores del marco jurídico corresponden a un único punto en el tiempo: abarcan los instrumentos legislativos que estaban en vigor en el momento del análisis. En el informe se incluyó el examen temporal de un pequeño conjunto de países, en los casos en que recientemente se habían adoptado reformas de la legislación laboral (por ejemplo, el Brasil, la República de Corea y Viet Nam).

► Cuadro A1 Países por región

África	Américas	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
Angola	Argentina	Australia	Federación de Rusia
Argelia	Belice	Bangladesh	Finlandia
Botswana	Bolivia (Estado Plurinacional de)	Camboya	Francia
Burkina Faso	Brasil	China	Grecia
Camerún	Canadá	Fiji	Hungría
Côte d'Ivoire	Chile	Filipinas	Irlanda
Egipto	Colombia	India	Islandia
Eswatini	Costa Rica	Indonesia	Israel
Etiopía	Cuba	Japón	Italia
Gabón	Ecuador	Malasia	Kazajstán
Ghana	El Salvador	Myanmar	Letonia
Kenya	Estados Unidos de América	Nepal	Lituania
Lesotho	Guatemala	Nueva Zelanda	Luxemburgo
Madagascar	Honduras	República de Corea	Macedonia del Norte
Malawi	México	Samoa	Malta
Marruecos	Nicaragua	Singapur	Montenegro
Mauricio	Panamá	Sri Lanka	Noruega
Mauritania	Paraguay	Tailandia	Países Bajos
Mozambique	Perú	Viet Nam	Polonia
Namibia	República Dominicana	Europa y Asia Central	
Níger	San Vicente y las Granadinas	Albania	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte
Nigeria	Trinidad y Tabago	Alemania	República de Moldova
República Democrática del Congo	Uruguay	Armenia	Rumania
República Unida de Tanzania	Venezuela (República Bolivariana de)	Austria	Serbia
Rwanda	Estados Árabes		Suecia
Santo Tomé y Príncipe	Iraq	Bélgica	Suiza
Senegal	Jordania	Bosnia y Herzegovina	Türkiye
Seychelles	Líbano	Bulgaria	Ucrania
Sierra Leona		Chequia	
Somalia		Chipre	
Sudáfrica		Croacia	
Togo		Dinamarca	
Túnez		Eslovaquia	
Uganda		Eslovenia	
Zambia		España	
Zimbabue		Estonia	

Anexo II: Densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva

Densidad sindical

Para elaborar los indicadores relativos a la afiliación sindical, se han recogido datos sobre el número de personas ocupadas que están afiliadas a un sindicato. Estos datos proceden de dos fuentes:

- ▶ las encuestas de hogares o de población activa; y
- ▶ los datos administrativos de los sindicatos.

Los datos de las encuestas ofrecen la ventaja de que se corresponden con los datos de empleo, aunque, dependiendo de la estrategia de muestreo, pueden no englobar a los trabajadores por cuenta propia, a las pequeñas empresas, a los desempleados y a determinados sectores. Además, en algunos casos puede haber errores de muestreo. Solo unos pocos países disponen de encuestas basadas en datos de afiliación de las oficinas nacionales de estadística.

Los datos administrativos basados en registros sindicales están tomados del registro nacional, de las oficinas nacionales de estadística, de los ministerios de trabajo, de las confederaciones sindicales nacionales o de instituciones de investigación. A efectos comparativos, es necesario corregir los datos administrativos correspondientes a afiliados que ya no están activos en el mercado de trabajo (trabajadores jubilados) y a los desempleados. También se requiere una cuidadosa revisión para corregir las entradas contabilizadas por partida doble, los datos de afiliados que no pagan y la sobredimensión o subestimación del cómputo actual de afiliados. A efectos de la recopilación de estadísticas de afiliación, un «sindicato» se define como una organización de trabajadores constituida con el objetivo de promover y defender los intereses de los trabajadores.

A partir de los datos de afiliación, se han calculado dos tasas de densidad: la primera basada en los «empleados», y la segunda basada en la categoría general de «trabajadores» (empleados y trabajadores por cuenta propia). Este último grupo incluye a los trabajadores independientes y demás trabajadores por cuenta propia sin empleados. No incluye a los trabajadores familiares contribuyentes ni a los miembros de las cooperativas de productores. Los datos sobre el número total de personas ocupadas por situación en el empleo (es decir, empleados y trabajadores independientes)

y por sexo se tomaron de ILOSTAT y se utilizaron como población de referencia para calcular las tasas. En la medida de lo posible, se han utilizado los datos de las encuestas de población activa. Para los años y las categorías no cubiertas por una encuesta, las estimaciones se han calculado a partir de los índices derivados de los datos de ILOSTAT sobre la «situación en ocupación».

Se calculó un promedio de la tasa de densidad sindical ponderado por empleados a partir de una muestra de 140 países sobre los que se dispone de datos de afiliación sindical hasta el año 2019.

Cobertura de la negociación colectiva

A fin de elaborar indicadores de cobertura de la negociación colectiva, se recogieron datos sobre el número de personas ocupadas cuyas condiciones de trabajo están determinadas por uno o más convenios colectivos actualmente en vigor (incluidos los trabajadores cubiertos por disposiciones de extensión).

Estos datos proceden de tres fuentes: los registros administrativos gestionados por los órganos de administración del trabajo; las encuestas de población activa y demás encuestas de hogares, elaboradas por los institutos nacionales de estadística; y las encuestas de establecimientos, elaboradas por los ministerios de trabajo o los institutos nacionales de estadística.

La OIT dispone de tres canales principales para la recogida de datos sobre la cobertura de los convenios colectivos:

- ▶ el cuestionario anual de ILOSTAT, que el Departamento de Estadística envía a todos los Estados Miembros (en una de las pestañas, o subcuestionarios, se solicitan datos sobre la cobertura de los convenios colectivos);
- ▶ los microdatos de las encuestas de población activa y demás encuestas de hogares que el Departamento de Estadística recoge de las oficinas nacionales de estadística de todo el mundo; y
- ▶ las encuestas especiales que realizan expertos nacionales en determinados países.

Los datos sobre el número total de personas ocupadas desglosados por situación en el empleo (es decir, empleados y trabajadores independientes) y por sexo se tomaron de ILOSTAT y se utilizaron como población de referencia para

calcular las tasas. Siempre que procedía, se realizaron ajustes metodológicos al calcular la tasa en el grupo de referencia de los empleados, por ejemplo, incluyendo a los trabajadores por cuenta propia cubiertos por convenios colectivos, como los «autónomos asalariados», y excluyendo a los empleados que en algunos contextos nacionales no tienen reconocido el derecho de negociación (como los trabajadores de las fuerzas armadas y de la policía). La tasa de cobertura se calculó entonces como el número de empleados cubiertos por un convenio colectivo dividido por todos los empleados (tras los debidos ajustes).

Es importante señalar que en algunos países (especialmente en las economías en desarrollo) el empleo asalariado no es la norma: las categorías de trabajadores independientes, como los

trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares contribuyentes, constituyen una parte importante del empleo total, y esto debe tenerse en cuenta al interpretar la tasa de cobertura de la negociación colectiva en esos países.

Se ha calculado un promedio de la tasa de cobertura de la negociación colectiva ponderado por empleados a partir de una muestra de 98 países sobre los que se dispone de datos de cobertura de la negociación colectiva hasta el año 2020. Se tiene en cuenta el número total de empleados en los distintos países para reflejar el tamaño del país. El promedio global no ajustado y ponderado por empleados en el momento t se obtuvo dividiendo la suma del número de empleados cubiertos en el país j por la suma del número de empleados en el país j , ambos en el momento t .

► Cuadro A2 Lista de códigos de países utilizados en el capítulo 2, gráfico 2.8

País	Código ISO 3166	País	Código ISO 3166	País	Código ISO 3166
Albania	ALB	Etiopía	ETH	Países Bajos	NLD
Alemania	DEU	Federación de Rusia	RUS	Panamá	PAN
Argentina	ARG	Filipinas	PHL	Paraguay	PRY
Armenia	ARM	Finlandia	FIN	Perú	PER
Australia	AUS	Francia	FRA	Polonia	POL
Austria	AUT	Ghana	GHA	Portugal	PRT
Bangladesh	BGD	Grecia	GRC	Reino Unido	GBR
Bélgica	BEL	Honduras	HND	República de Corea	KOR
Belice	BLZ	Hungría	HUN	República de Moldova	MDA
Bosnia y Herzegovina	BIH	Indonesia	IDN	República Dominicana	DOM
Botswana	BWA	Irlanda	IRL	Rumanía	ROU
Brasil	BRA	Islandia	ISL	Rwanda	RWA
Bulgaria	BGR	Israel	ISR	San Vicente y las Granadinas	VCT
Camboya	KHM	Italia	ITA	Senegal	SEN
Camerún	CMR	Japón	JPN	Serbia	SRB
Canadá	CAN	Kenya	KEN	Singapur	SGP
Chequia	CZE	Letonia	LVA	Sri Lanka	LKA
Chile	CHL	Lituania	LTU	Sudáfrica	ZAF
Chipre	CYP	Luxemburgo	LUX	Suecia	SWE
Colombia	COL	Macedonia del Norte	NFK	Suiza	CHE
Costa Rica	CRI	Malasia	MYS	Tailandia	THA
Croacia	HRV	Malawi	MWI	Togo	TGO
Dinamarca	DNK	Malta	MLT	Trinidad y Tabago	TTO
Egipto	EGY	Marruecos	MAR	Túnez	TUN
El Salvador	SLV	Mauricio	MUS	Türkiye	TUR
Eslovaquia	SVK	México	MEX	Ucrania	UKR
Eslovenia	SVN	Montenegro	MNE	Uganda	UGA
España	ESP	Namibia	NAM	Uruguay	URY
Estados Unidos	USA	Nicaragua	NIC	Venezuela (República Bolivariana de)	VEN
Estonia	EST	Noruega	NOR	Viet Nam	VNM
Eswatini	SWZ	Nueva Zelanda	NZL	Zambia	ZMB

Nota: En el gráfico 2.8 se incluyen datos de 93 países sobre los que se disponía de información creíble acerca de la cobertura y del ámbito de la negociación colectiva.

Anexo III: Encuesta a las organizaciones empresariales y de empleadores

Entre abril y mayo de 2021 se realizó una encuesta en línea a organizaciones empresariales y de empleadores (OE) interprofesionales del más alto nivel sobre el tema de la negociación colectiva. La encuesta se envió a 221 OE del más alto nivel de 185 Estados Miembros de la OIT y 5 territorios no metropolitanos. En todos los países y territorios se incluyó a las organizaciones de empleadores más representativas, es decir, las que están reconocidas como tales a efectos del artículo 3 de la Constitución de la OIT. También se incluyó a otras OE del más alto nivel registradas en la base de datos de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT. Las organizaciones que representan a grupos específicos, como las asociaciones sectoriales, regionales o provinciales, no participaron directamente en la encuesta.

La encuesta en línea constaba de dos partes:

- ▶ La primera parte se refería a la función que desempeñan las OE del más alto nivel y sus asociaciones miembros o afiliadas (por ejemplo, las organizaciones sectoriales y/o territoriales de ámbito subnacional) en la negociación colectiva. Contenía preguntas sobre la participación directa de la OE del más alto nivel en la negociación colectiva; la participación directa de los miembros o asociaciones afiliadas en la negociación colectiva; el ámbito en el que se había mantenido

esa negociación (y el ámbito predominante de la negociación colectiva); la asistencia prestada a los miembros en cuestiones de negociación colectiva; los obstáculos o dificultades que encontró la OE en la negociación colectiva; y sus percepciones acerca de los problemas de la negociación colectiva para la OE en el futuro.

- ▶ En la segunda parte se abordaba la negociación colectiva en el contexto de la pandemia de COVID-19. Se recogían preguntas sobre la repercusión de la negociación colectiva en la resiliencia económica durante la crisis, y la repercusión de la crisis en la negociación colectiva.

La encuesta recogía entre 11 y 17 preguntas (preguntas de seguimiento). El cuestionario era una combinación de preguntas de selección única, de opción múltiple y de matriz. En función de las respuestas facilitadas, algunas preguntas abiertas daban a los encuestados la oportunidad de ampliar la respuesta en un recuadro de comentarios.

Se recibieron respuestas de 70 OE de 70 países pertenecientes a cinco regiones: África (el 18,6 por ciento), Américas (el 20,0 por ciento), Estados Árabes (el 1,4 por ciento), Asia y el Pacífico (el 31,4 por ciento) y Europa (el 28,6 por ciento).

La encuesta estaba disponible en inglés, francés y español. Las respuestas eran anónimas. Se registraron y analizaron mediante la herramienta de encuestas Qualtrics.

Anexo IV: Estudios nacionales sobre negociación colectiva, estudios de casos sobre trabajadores de primera línea y entrevistas

Estudios nacionales sobre negociación colectiva

El *Informe sobre el Diálogo Social 2022* se basa en una serie de estudios nacionales sobre la negociación colectiva encargados a expertos nacionales de 21 países pertenecientes a las distintas regiones (véase el cuadro A3).

Selección de países abarcados por los estudios nacionales

La selección de países en los que se realizaron estudios nacionales sobre la negociación colectiva es representativa de diferentes regiones, niveles de desarrollo económico y sistemas de negociación colectiva. Los expertos nacionales fueron seleccionados por su experiencia, en consulta con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT.

► Cuadro A3 Relación de estudios y de expertos nacionales

Región	País	Nivel de desarrollo económico	Ámbito(s) predominante(s) de la negociación colectiva	Experto nacional
África	Côte d'Ivoire	Ingresos medianos bajos	Sectorial	Sr. Alla Pierre Bosson
	Sudáfrica	Ingresos medianos altos	Sectorial	Dr. Shane Godfrey Sr. Mario Jacobs
	Túnez	Ingresos medianos bajos	Interprofesional (en algunos casos sectorial)	Prof. Rim Mouelhi
Américas	Argentina	Ingresos medianos altos	Sectorial	Dra. Cecilia Senén González Dra. Bárbara Medwid
	Brasil	Ingresos medianos altos	Territorial y profesional	Dr. Adalberto Cardoso
	Colombia	Ingresos medianos altos	De la empresa	Dra. María Clara Jaramillo
	Costa Rica	Ingresos medianos altos	De la empresa	Dr. Alexander Godínez Vargas
	Trinidad y Tabago	Ingresos altos	De la empresa	Sr. Darrin G. Dookie
Asia y el Pacífico	Filipinas	Ingresos medianos bajos	De la empresa	Prof. Melisa Serrano
	República de Corea	Ingresos altos	De empresa con una presencia creciente de la negociación sectorial	Dr. June Namgoong
	Sri Lanka	Ingresos medianos bajos	De la empresa	Dra. Shyamali Ranaraja
	Viet Nam	Ingresos medianos bajos	De la empresa	Dra. Do Quynh Chi

Región	País	Nivel de desarrollo económico	Ámbito(s) predominante(s) de la negociación colectiva	Experto nacional
Europa y Asia Central	Alemania	Ingresos altos	Sectorial	Prof. Roberto Pedersini
	Bélgica	Ingresos altos	Interprofesional y sectorial	Prof. Oscar Molina
	Eslovaquia	Ingresos altos	Mixto: ámbito sectorial en algunos sectores, ámbito empresarial en otros	Prof. Roberto Pedersini
	España	Ingresos altos	Sectorial y territorial (provincial)	Prof. Oscar Molina
	Georgia	Ingresos medianos altos	De la empresa	Dra. Ana Diakonidze
	Italia	Ingresos altos	Sectorial y descentralizado (territorial o empresarial)	Prof. Roberto Pedersini
	Reino Unido	Ingresos altos	De la empresa	Prof. Oscar Molina
	Serbia	Ingresos medianos altos	Mixto: ámbito sectorial en algunos sectores, ámbito empresarial en otros	Prof. Bojan Urdarević
	Suecia	Ingresos altos	Sectorial	Prof. Roberto Pedersini

Metodología de los estudios nacionales

Con fines de comparabilidad, en todos los estudios nacionales se siguió la misma metodología, ajustada a cada contexto nacional (por ejemplo, si la negociación se inscribía en el ámbito sectorial o de la empresa). Se aplicó un enfoque metodológico mixto, que combinaba los siguientes elementos:

- ▶ Análisis secundario de la bibliografía existente, de publicaciones en medios de comunicación (relativas a la pandemia de COVID-19) y de datos cuantitativos.
- ▶ Análisis de una muestra de convenios colectivos de sectores y/o de empresas de determinados sectores. Los criterios de selección de sectores y de empresas se basaron en un análisis de los sectores más significativos de la economía, del tamaño de las empresas (pequeñas, medianas, grandes) y de la estructura de la propiedad (privada/pública, nacional/extranjera). La estrategia de muestreo también se basó en consideraciones prácticas como la disponibilidad de los convenios colectivos.
- ▶ Entrevistas con informantes clave (representantes sindicales locales, regionales y nacionales, empleadores y representantes de organizaciones de empleadores, expertos y otros actores pertinentes).

Los estudios nacionales se beneficiaron de los comentarios y observaciones del equipo de investigación y de los expertos técnicos de la OIT en las regiones. Con el fin de asegurar la calidad de los estudios, se tuvieron en cuenta las solicitudes de aclaraciones, de información adicional y/o de entrevistas adicionales con empleadores o sindicatos para triangular los resultados.

Principales preguntas de investigación examinadas en los estudios nacionales

- ▶ ¿Cuáles son las principales características institucionales de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en el país y ha habido algún cambio sustancial en la negociación colectiva durante el último decenio?
- ▶ ¿Qué regulan normalmente los convenios colectivos (por ejemplo, los salarios, las condiciones de trabajo y otros aspectos) y cómo se plasman los resultados de la negociación colectiva en los convenios dentro de un determinado marco normativo y de un contexto concreto del mercado de trabajo?
- ▶ ¿Qué función desempeñó la negociación colectiva en la formulación de las respuestas a la pandemia de COVID-19?
- ▶ ¿Hubo algún cambio notable en los procedimientos y prácticas de negociación? ¿Qué factores facilitaron o entorpecieron la negociación colectiva durante la pandemia?
- ▶ ¿Cambió el programa de negociación durante la pandemia y, en su caso, de qué modo?
- ▶ ¿Contribuyó la negociación colectiva de algún modo a proteger a los trabajadores contra el riesgo de contagio de COVID-19 en el lugar de trabajo y a asegurar la continuidad de los servicios?
- ▶ ¿Contribuyó la negociación colectiva de algún modo a asegurar la continuidad de las empresas, a salvar los puestos de trabajo y a preservar los ingresos?
- ▶ ¿Ha contribuido la negociación colectiva a la protección laboral inclusiva y, en su caso, de qué modo?

- ▶ ¿Los convenios (recientes) fueron de naturaleza especial, o impulsan cambios a más largo plazo (por ejemplo, en cuestiones como las políticas de teletrabajo, el tiempo de trabajo y las responsabilidades de cuidado de la familia)?

Estudios de casos sobre los trabajadores de primera línea

El *Informe sobre el Diálogo Social 2022* se basa en estudios de casos sobre los posibles procesos de negociación colectiva en relación con los trabajadores de primera línea, realizados por expertos internacionales en tres sectores de diferentes países (véase el cuadro A4).

Selección de estudios de casos

Se seleccionaron tres sectores para realizar estudios de casos sobre el diálogo social y la negociación colectiva en relación con los trabajadores de primera línea: el sector sanitario, el sector de la asistencia social y el sector del comercio minorista de alimentos. Estos sectores presentan una elevada proporción de trabajadores con salarios bajos y de empleo femenino, así como un alto riesgo de exposición a la COVID-19.

Se realizó una amplia selección de posibles estudios de casos de países en los que los trabajadores tendían a participar en la negociación colectiva. A continuación, se realizó una preselección basada en la distribución geográfica, el acceso razonable a los informantes clave y el criterio de asegurar una combinación de sistemas de negociación colectiva y otras prácticas de fijación de salarios.

- ▶ **Cuadro A4 Estudios de casos sobre la negociación colectiva y los trabajadores de primera línea en los sectores de la sanidad, la asistencia social y el comercio minorista de alimentos durante la pandemia de COVID-19**

Estudios de casos (2021)	Expertos
<p>Sanidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio de caso 1 (Irlanda) • Estudio de caso 2 (Portugal) • Estudio de caso 3 (Kenya) • Estudio de caso 4 (Eslovaquia) <p>Asistencia social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio de caso 1 (Reino Unido (Escocia)) • Estudio de caso 2 (Nueva Zelanda) • Estudio de caso 3 (Noruega) <p>Comercio minorista:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio de caso 1 (Reino Unido) • Estudio de caso 2 (Canadá) • Estudio de caso 3 (Chile) • Estudio de caso 4 (Hungria) 	<p>Prof. Jill Rubery Dra. Isabel Távora Sra. Abbie Winton Sra. Eva Herman Sr. Alejandro Castillo</p>

Metodología de los estudios de casos

La investigación se basó en los siguientes elementos:

- ▶ análisis secundario de la bibliografía existente, información publicada en medios de comunicación y otras fuentes de datos disponibles;
- ▶ convenios colectivos, cuando estaban disponibles, o fuentes secundarias; y
- ▶ entrevistas con informantes clave (representantes sindicales locales, sectoriales y nacionales, representantes de los empleadores, expertos y otros actores pertinentes).

La información recopilada se corroboró mediante la consulta de diversas fuentes. Se realizaron entrevistas para recoger información y complementar otras fuentes. En muchos casos, los entrevistados facilitaron documentos que sirvieron como datos y pruebas adicionales de confirmación. Se utilizaron estudios de casos para poner de relieve las buenas prácticas.

Preguntas de investigación para los estudios de casos

- ▶ ¿Cómo afectó la COVID-19 al trabajo y a las condiciones de trabajo de los trabajadores de primera línea?
- ▶ ¿Contribuyó la negociación colectiva de algún modo a proteger a los trabajadores, a apoyar la continuidad de los servicios y a revalorizar el trabajo de los trabajadores con salarios bajos?
- ▶ ¿Qué prácticas innovadoras o buenas prácticas se observaron? ¿Qué factores apoyaron las buenas prácticas?

Entrevistas de la OIT con informantes clave en Australia y el Canadá

A fin de conocer mejor los convenios colectivos de Australia y el Canadá recogidos en la muestra analizada (véase el anexo V), se organizaron entrevistas con informadores clave (véase el cuadro A5). Las entrevistas se realizaron en línea entre mayo y septiembre de 2021 según un cuestionario predeterminado de entrevista semiestructurada sobre la evolución de la negociación colectiva. El equipo de investigación transcribió y analizó las entrevistas.

► Cuadro A5 Entrevistas con informantes clave realizadas por la OIT

País	Entrevistado	Fecha de la entrevista
Australia	Representantes de sindicatos del más alto nivel	6 de septiembre de 2021
Australia	Representante de la Comisión de Trabajo Equitativo	24 de mayo de 2021
Canadá	Representantes de organizaciones de empleadores del más alto nivel	18 de junio de 2021
Canadá	Representantes de sindicatos del más alto nivel	30 de agosto de 2021

Anexo V: Codificación y análisis textual de los convenios colectivos

Se analizó una muestra de 512 convenios colectivos vigentes durante el periodo 2020-2021 (véase el cuadro A6).

Fuentes y muestreo de los convenios colectivos

En muchos países, los convenios colectivos son de difícil acceso y/o tienen carácter confidencial. Se adoptaron cuatro estrategias para obtener los convenios colectivos vigentes durante el periodo de marzo de 2021 a diciembre de 2021. En primer lugar, los especialistas de los equipos de trabajo decente de la OIT en las regiones obtuvieron los textos de los convenios colectivos directamente a través de los mandantes de la OIT. Para facilitar este proceso, se decidió que, en la medida de lo posible, no se mencionarían los nombres de las partes negociadoras y, previa solicitud, se anónimizarían los documentos analizados. En segundo lugar, todas las oficinas de la OIT enviaron información sobre los principales convenios colectivos para su inclusión en la base de datos de la OIT sobre las respuestas políticas nacionales a la crisis de la COVID-19³. En tercer lugar, se examinaron las respuestas a la encuesta realizada en el marco del Estudio General de 2022, *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*, a los efectos de la preparación del *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.^a reunión, 2022) y se identificaron los convenios colectivos. Por último, un pequeño equipo de investigación recurrió a fuentes en línea o a bases de datos públicas accesibles para obtener copias de los convenios colectivos de dominio público (fuentes primarias) o para combinar fuentes secundarias. Se consultaron los siguientes tipos de fuentes en línea:

- ▶ repositorios nacionales de convenios colectivos mantenidos por los órganos de administración del trabajo;

- ▶ bases de datos de convenios colectivos mantenidas por los sindicatos;
- ▶ bases de datos de convenios colectivos mantenidas por instituciones de investigación;
- ▶ boletines oficiales y publicaciones jurídicas;
- ▶ base de datos COVID-19 EU Policy Watch de Eurofound⁴;
- ▶ sitio web de Planet Labor⁵;
- ▶ sitio web de IR Share⁶;
- ▶ páginas web y documentos de la Confederación Sindical Internacional y de sindicatos mundiales, regionales, nacionales y sectoriales (confederaciones y federaciones);
- ▶ páginas web y los documentos de la Organización Internacional de Empleadores y de las organizaciones de empleadores nacionales y sectoriales; y
- ▶ artículos publicados en medios de comunicación, noticias, blogs, boletines de noticias y otra información en línea.

Aunque el análisis se basó en fuentes primarias (textos originales de los convenios colectivos), estas no siempre estaban disponibles. En esos casos se utilizaron fuentes secundarias. Se examinaron fuentes adicionales para verificar y asegurar la independencia del contenido o para recabar información más detallada sobre el convenio colectivo objeto de análisis (véanse los cuadros A6 y A7). De este modo se solventaron algunos de los inconvenientes metodológicos (como el posible sesgo de las fuentes) y fue posible analizar el contenido de los convenios colectivos en algunas regiones poco representadas o en casos en que no era posible acceder a la fuente primaria.

La muestra de convenios colectivos se obtuvo mediante técnicas de muestreo no probabilístico, adecuadas para contextos de investigación en que la aleatorización no es posible y la población total es muy grande⁷. Se adoptó un método de

3 Véase el repositorio de la OIT sobre respuestas políticas nacionales a la COVID-19 en <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--es/index.htm>.

4 Véase el sitio web de COVID-19 EU Policy Watch, <https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/database.html>.

5 Véase el sitio web de Planet Labor, <https://www.planetlabor.com/en/>.

6 Véase el sitio web de IR Share (Industrial Relations Share), <http://www.irshare.eu/en/>.

7 Ilker Etikan, Sulaiman Abubakar Musa y Rukayya Sunusi Alkassim, «Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling», *American Journal of Theoretical and Applied Statistics* 5 (1), 2016: 1-4.

muestreo intencional⁸ para elaborar una muestra de convenios que abarcará distintas regiones, países con diferentes niveles de negociación colectiva y diversos sectores de la economía. Dado que el muestreo intencional incide sobre todo en la saturación y la identificación de patrones, esta técnica era especialmente apropiada para la codificación textual de las cláusulas y el posterior análisis temático de los datos.

► **Cuadro A6 Fuente de los convenios colectivos incluidos en la muestra**

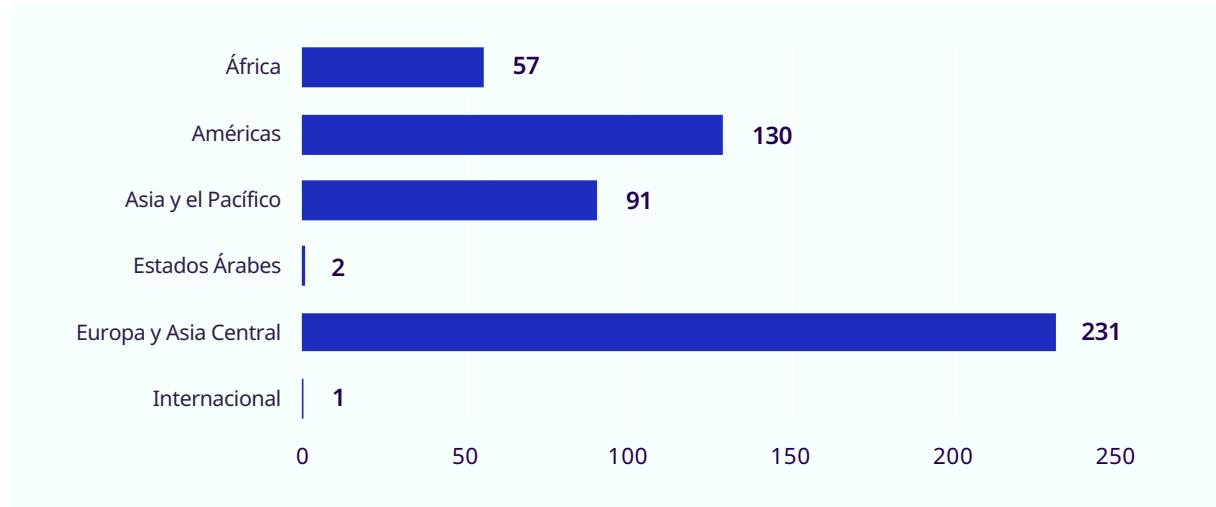
Fuente	Número
Primaria: convenios colectivos originales	454
Secundaria: otros documentos	58
Total	512

► **Cuadro A7 Fuentes secundarias, por tipo**

Fuentes documentales secundarias	Número
Fuentes y artículos en línea de empleadores, organizaciones de empleadores y sindicatos	43
Artículos de prensa y fuentes en línea	35
Base de datos COVID-19 EU PolicyWatch de Eurofound	14
Planet Labor	4
Wage Indicator	2

Nota: Al codificar un convenio colectivo a partir de una fuente secundaria, se combinaron diversas fuentes.

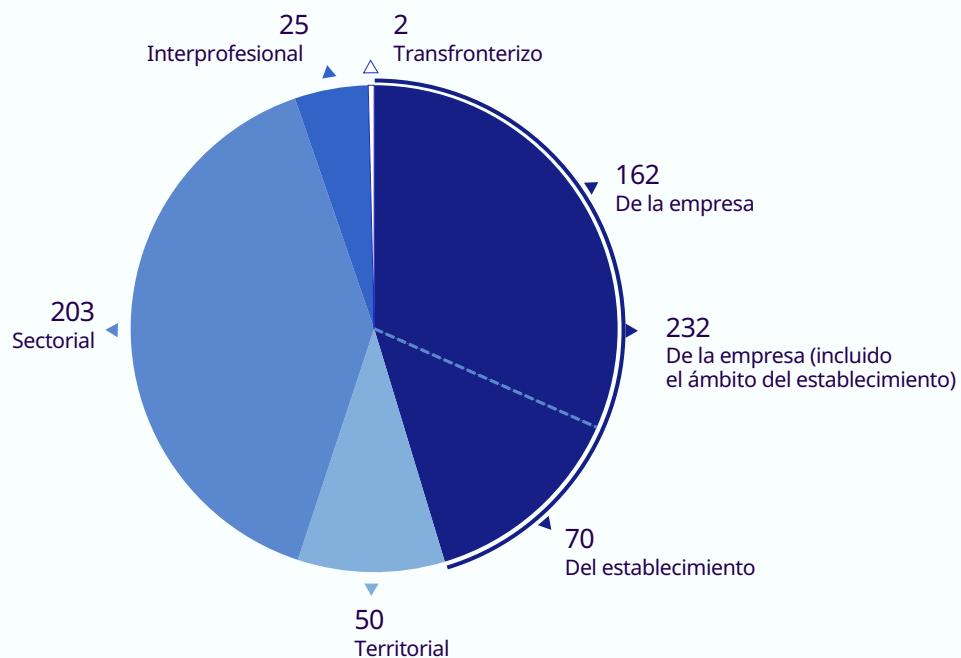
► **Gráfico A1 Distribución regional de la muestra (número de convenios)**



Nota: El convenio internacional recogido en la muestra es el CC-IBF-núm. 151 ([Marítimo](#)).

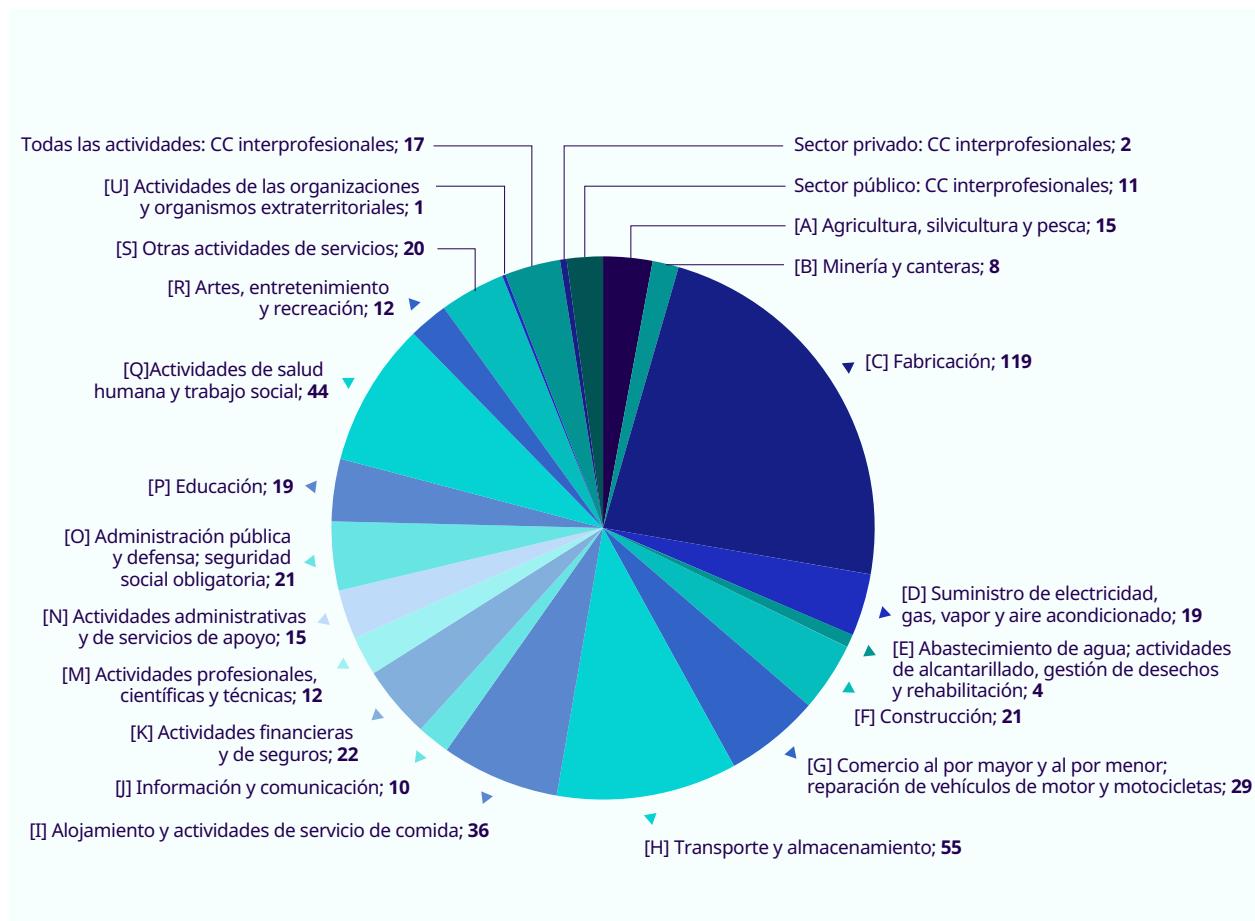
⁸ Se desconoce el número real de convenios colectivos aplicables en todo el mundo en 2020 y 2021 y sería difícil de estimarlo para generar una muestra representativa.

► Gráfico A2 Ámbito de los convenios colectivos de la muestra (número de convenios)



Nota: Los dos convenios transfronterizos de la muestra son CC-Tanzanía y Zambia-núm. 303; y CC-IBF-núm. 151.

► Gráfico A3 Distribución sectorial de la muestra (número de convenios)



Metodología de codificación y análisis de los convenios colectivos

Los convenios colectivos se clasificaron en un cuadro de correspondencias con descriptores amplios antes de proceder a su codificación textual con el software NVivo. Se utilizaron los siguientes descriptores: número de documento; región; país; grupo de ingresos; partes en el convenio; ámbito de aplicación del convenio; sector; forma del convenio colectivo (nuevo, renovado, modificación/anexo); fecha y duración del convenio; y fuente.

Se creó un protocolo de codificación inicial en NVivo, basado en los estudios existentes sobre el contenido de los convenios colectivos⁹ y en el marco conceptual descrito en el capítulo 5 respecto de la posible contribución de la negociación colectiva a la resiliencia y a la inclusión durante la pandemia de COVID-19.

Se realizó una prueba piloto con 21 convenios para perfeccionar el protocolo. Una vez codificados 235 convenios colectivos, se evaluó y modificó el protocolo de codificación mediante una evaluación de los códigos superpuestos. El pequeño equipo de codificación se reunió semanalmente con el objeto de comprobar la coherencia, validez y confiabilidad de la codificación y de mejorar la codificación textual conforme a los principios del análisis de datos cualitativos¹⁰.

En el protocolo final de codificación se examinaron los siguientes temas clave de los convenios colectivos («códigos de primer nivel»):

- ▶ salarios;
- ▶ complementos/primas (incluso por rendimiento o productividad);
- ▶ tiempo de trabajo;
- ▶ licencias;
- ▶ protección social;
- ▶ condiciones de empleo;
- ▶ seguridad y salud en el trabajo;
- ▶ organización del trabajo;
- ▶ formación, validación y retención de competencias;

- ▶ igualdad e inclusión;
- ▶ cláusulas relacionadas con la crisis;
- ▶ relaciones laborales; y
- ▶ «otros».

A continuación, esos temas clave se clasificaron en subcategorías («códigos de segundo nivel») pertinentes para comprender los temas abordados en los convenios colectivos y, específicamente, su contenido en relación con la respuesta a la pandemia de COVID-19.

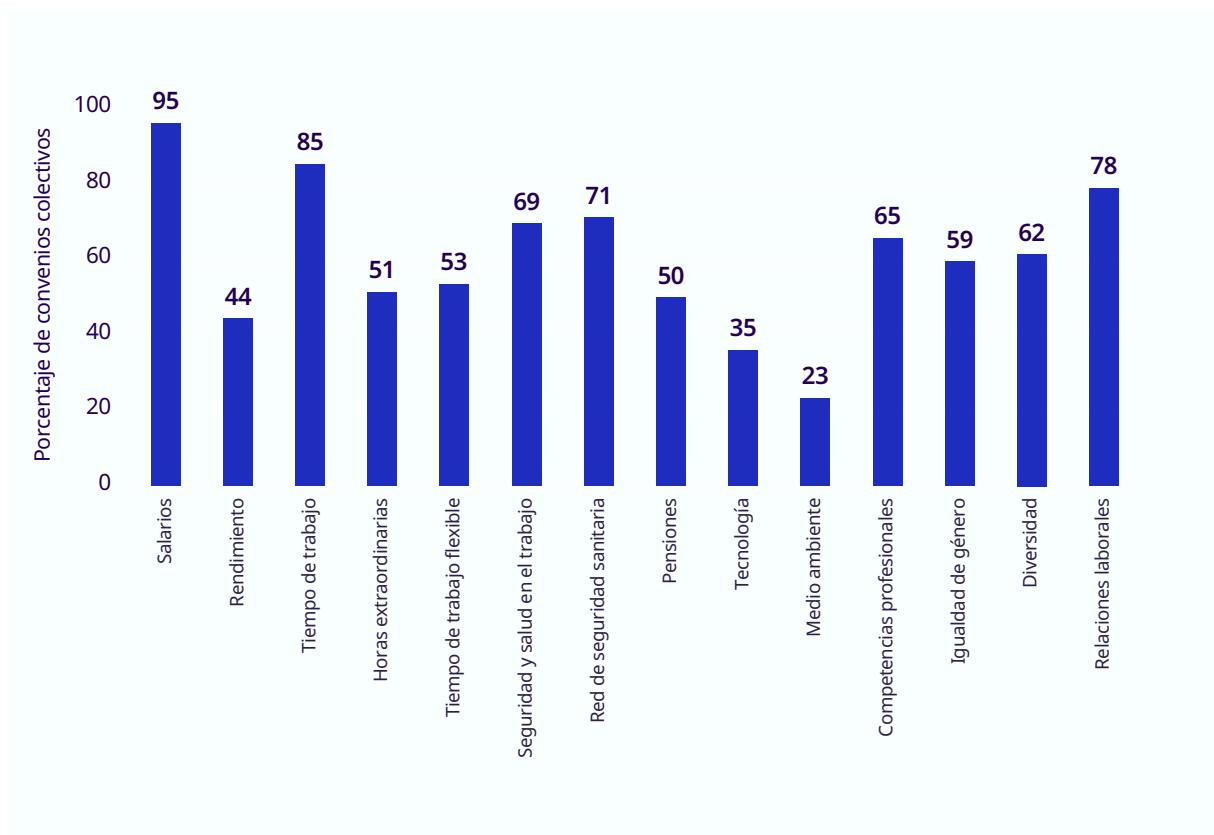
Se utilizó el software NVivo para analizar los datos siguiendo dos procedimientos complementarios. En primer lugar, los convenios se codificaron manualmente conforme al protocolo de codificación. En segundo lugar, se utilizaron consultas automatizadas en las tres lenguas de codificación (inglés, francés y español) para identificar pasajes adicionales que contuvieran palabras clave para cada tema. Los resultados se revisaron manualmente con el fin de eliminar los falsos positivos. Si un tema se mencionaba al menos una vez en cualquiera de los dos análisis (codificación manual y/o consultas automatizadas), se clasificó el convenio en la categoría de ese tema. Este proceso permitió calcular el número de archivos de los 512 convenios colectivos que contenían al menos una referencia a cada uno de los temas examinados.

Además de las frecuencias examinadas en el capítulo 3, se llevó a cabo un análisis temático de las referencias textuales correspondientes a los códigos de primer y de segundo nivel. El análisis de los datos se realizó sobre diferentes códigos en NVivo para explorar las relaciones y otros patrones, como los códigos que siempre aparecen juntos, los códigos vinculados (que posiblemente indican concesiones recíprocas) y las cláusulas correlacionadas con un determinado nivel de desarrollo económico. Los métodos utilizados fueron el análisis de conglomerados, las consultas de frecuencia de palabras y los marcos matriciales por tema, país y nivel de desarrollo económico. Estos resultados se combinaron con otros datos cualitativos y cuantitativos que se exponen en los capítulos 3 y 5.

9 Janna Besamusca y Kea Tijdens, «Comparing Collective Bargaining Agreements for Developing Countries», *International Journal of Manpower* 36 (1), 2015: 86-102; Vera Glassner y Maarten Keune, «La crisis y la política social: el papel de los convenios colectivos», *Revista Internacional del Trabajo* 131 (4), 2012: 385-413; Paul Marginson, Maarten Keune y Dorothee Bohle, «Negotiating the Effects of Uncertainty? The Governance Capacity of Collective Bargaining under Pressure», *Transfer: European Review of Labour and Research* 20 (1), 2014: 37-51; Etta Olgati y Gillian Shapiro, *Promoting Gender Equality in the Workplace*, 2002. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

10 Janice M. Morse, Michael Barrett, Maria Mayan, Kari L. Olson y Jude Spiers, «Verification Strategies for Establishing Reliability and Validity in Qualitative Research», *International Journal of Qualitative Methods* 1 (2), 2002: 13-22.

► Gráfico A4 Proporción de convenios colectivos que mencionan una selección de temas (en porcentajes)



► Cuadro A8 Lista de convenios colectivos codificados

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Alemania-núm. 1	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-Colombia-núm. 2	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2020	Sectorial
CC-Francia-núm. 3	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Austria-núm. 4*	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Sectorial
CC-Austria-núm. 5	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Austria-núm. 6	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Sectorial
CC-Bélgica-núm. 7	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Croacia-núm. 8*	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	De la empresa
CC-Croacia-núm. 9*	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Croacia-núm. 10	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Sectorial
CC-Croacia-núm. 11	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-Croacia-núm. 12*	[C] Fabricación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Sudáfrica-núm. 13	[S] Otras actividades de servicios	2020	Sectorial
CC-Estonia-núm. 14*	[H] Transporte y almacenamiento	2020	Sectorial
CC-Francia-núm. 15	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 16	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 17	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 18	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 19	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 20	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Francia-núm. 21	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 22*	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 23	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 24	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 25	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Alemania-núm. 26	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Alemania-núm. 27	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2020	Sectorial
CC-Alemania-núm. 28	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Alemania-núm. 29*	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Alemania-núm. 30	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Alemania-núm. 31	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Sectorial
CC-Alemania-núm. 32*	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Grecia-núm. 33	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2020	Sectorial
CC-Italia-núm. 34	[S] Otras actividades de servicios	2020	De la empresa

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Irlanda-núm. 35	[F] Construcción	2020	Sectorial
CC-Kenya-núm. 36*	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	Sectorial
CC-Italia-núm. 37	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	De la empresa
CC-Italia-núm. 38	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2020	De la empresa
CC-Italia-núm. 39	[J] Información y comunicación	2020	Sectorial
CC-Dinamarca-núm. 40	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2019	Sectorial
CC-Lituania-núm. 41	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Venezuela-núm. 42	[F] Construcción	2020	Sectorial
CC-Malta-núm. 43*	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Malta-núm. 44*	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Noruega-núm. 45	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Sectorial
CC-Noruega-núm. 46	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Noruega-núm. 47	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Noruega-núm. 48	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Sectorial
CC-Noruega-núm. 49	[P] Educación	2020	Sectorial
CC-Noruega-núm. 50	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Sectorial
CC-Italia-núm. 51	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2021	De la empresa
CC-Reino Unido-núm. 52	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Sri Lanka-núm. 53	[C] Fabricación	2021	De la empresa
CC-Francia-núm. 54	[H] Transporte y almacenamiento	2021	De la empresa
CC-Austria-núm. 55	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-España-núm. 56	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2019	Sectorial
CC-Dinamarca-núm. 57	[S] Otras actividades de servicios	2018	De la empresa
CC-Sudáfrica-núm. 58	[C] Fabricación	2019	Sectorial
CC-India-núm. 59	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2019	De la empresa
CC-Australia-núm. 60	[C] Fabricación	2021	De la empresa
CC-Austria-núm. 61	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Hungría-núm. 62	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Mauricio-núm. 63	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2019	De la empresa
CC-Mauricio-núm. 64	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Indonesia-núm. 65	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2020	De la empresa
CC-Indonesia-núm. 66	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Indonesia-núm. 67	[C] Fabricación	2016	De la empresa
CC-Viet Nam-núm. 68*	[C] Fabricación	2019	Territorial
CC-República de Corea-núm. 69	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	De la empresa
CC-Belice-núm. 70*	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Viet Nam-núm. 71*	[C] Fabricación	2019	Territorial

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Viet Nam-núm. 72*	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2019	Territorial
CC-Viet Nam-núm. 73	[C] Fabricación	2019	Territorial
CC-República de Corea-núm. 74	[C] Fabricación	2018	De la empresa
CC-República de Corea-núm. 75	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	Sectorial
CC-Viet Nam-núm. 76	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Viet Nam-núm. 77	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Viet Nam-núm. 78	[C] Fabricación	2018	De la empresa
CC-Viet Nam-núm. 79	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Viet Nam-núm. 80	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2020	De la empresa
CC-Canadá-núm. 81	Sector público	2021	Territorial
CC-Viet Nam-núm. 82	[C] Fabricación	2019	Territorial
CC-Viet Nam-núm. 83	[C] Fabricación	2020	Territorial
CC-Viet Nam-núm. 84	[C] Fabricación	2020	Territorial
CC-Chile-núm. 85*	[B] Minería y canteras	2020	De la empresa
CC-Filipinas-núm. 86	[P] Educación	2018	Sectorial
CC-Colombia-núm. 87	[B] Minería y canteras	2020	De la empresa
CC-República de Corea-núm. 88	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Zambia-núm. 89*	[B] Minería y canteras	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Malasia-núm. 90	[C] Fabricación	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Malasia-núm. 91	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Sudáfrica-núm. 92	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2021	Sectorial
CC-Bélgica-núm. 93*	[C] Fabricación	2019	Sectorial
CC-Dinamarca-núm. 94	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-Francia-núm. 95	[C] Fabricación	2021	Sectorial
CC-Francia-núm. 96*	[C] Fabricación	1938	Sectorial
CC-Países Bajos-núm. 97	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2021	Sectorial
CC-República de Corea-núm. 98	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Pakistán-núm. 99	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	De la empresa
CC-Noruega-núm. 100*	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	De la empresa
CC-Noruega-núm. 101*	Todas las actividades	2021	Interprofesional
CC-México-núm. 102	[C] Fabricación	2019	De la empresa
CC-México-núm. 103	[P] Educación	2021	De la empresa
CC-Albania-núm. 104	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	Sectorial

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Albania-núm. 105	Sector público	2020	Interprofesional
CC-Albania-núm. 106	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	De la empresa
CC-República de Corea-núm. 107	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-República de Corea-núm. 108	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	Sectorial
CC-Finlandia-núm. 109	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Sectorial
CC-República de Corea-núm. 110	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	De la empresa
CC-Namibia-núm. 111	[F] Construcción	2021	Sectorial
CC-Uganda-núm. 112	[S] Otras actividades de servicios	2020	De la empresa
CC-Estados Unidos-núm. 113	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	De la empresa
CC-Alemania-núm. 114*	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	Sectorial
CC-Zimbabwe-núm. 115	[C] Fabricación	2021	Sectorial
CC-Zimbabwe-núm. 116	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2021	Territorial
CC-Zimbabwe-núm. 117	[K] Actividades financieras y de seguros	2021	Sectorial
CC-Zimbabwe-núm. 118	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	Sectorial
CC-Zimbabwe-núm. 119	[H] Transporte y almacenamiento	2021	Sectorial
CC-Zimbabwe-núm. 120	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2021	Sectorial
CC-Zimbabwe-núm. 121	[P] Educación	2021	Sectorial
CC-Estados Unidos-núm. 122	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Austria-núm. 123	Sector público	2021	Interprofesional
CC-Estados Unidos-núm. 124	[P] Educación	2021	De la empresa
CC-Túnez-núm. 125	Todas las actividades	2020	Interprofesional
CC-Estados Unidos-núm. 126	[P] Educación	2021	Territorial
CC-Estados Unidos-núm. 127	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 128	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 129	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Israel-núm. 130	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Italia-núm. 131	[K] Actividades financieras y de seguros	2021	Sectorial
CC-Estados Unidos-núm. 132*	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 133*	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Alemania-núm. 134*	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	Sectorial
CC-Kazajstán-núm. 135	[H] Transporte y almacenamiento	2021	De la empresa
CC-Kazajstán-núm. 136	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2020	De la empresa
CC-El Salvador-núm. 137	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2019	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 138*	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2021	Sectorial

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Suecia-núm. 139	[H] Transporte y almacenamiento	2021	Sectorial
CC-Côte d'Ivoire-núm. 140	Todas las actividades	2020	Interprofesional
CC-Argentina-núm. 141	[B] Minería y canteras	2018	Sectorial
CC-Bélgica-núm. 142	Todas las actividades	2021	Interprofesional
CC-Bélgica-núm. 143	Todas las actividades	2021	Interprofesional
CC-Bélgica-núm. 144	Todas las actividades	2021	Interprofesional
CC-Bélgica-núm. 145	Todas las actividades	2021	Interprofesional
CC-Países Bajos-núm. 146	[P] Educación	2020	Sectorial
CC-Italia-núm. 147	[C] Fabricación	2021	Sectorial
CC-Argentina-núm. 148	[K] Actividades financieras y de seguros	2021	Sectorial
CC-Filipinas-núm. 149	[P] Educación	2019	De la empresa
CC-Luxemburgo-núm. 150	Todas las actividades	2020	Interprofesional
CC-IBF-núm. 151	[H] Transporte y almacenamiento (marítimo)	2019	Internacional
CC-Estados Unidos-núm. 152	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2020	De la empresa
CC-Estados Unidos-núm. 153	Sector público	2020	Territorial
CC-Hungría-núm. 154	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Hungría-núm. 155	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Sri Lanka-núm. 156	[C] Fabricación	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Hungría-núm. 157	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Hungría-núm. 158	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Estados Unidos-núm. 159	[F] Construcción	2021	Territorial
CC-Francia-núm. 160	[C] Fabricación	2021	De la empresa
CC-Francia-núm. 161	[U] Actividades de las organizaciones y organismos extraterritoriales	2021	De la empresa
CC-Brasil-núm. 162	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Sudáfrica-núm. 163	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2021	Interprofesional
CC-Alemania-núm. 164	[H] Transporte y almacenamiento	2021	Sectorial
CC-Alemania-núm. 165	[H] Transporte y almacenamiento	2020	Sectorial
CC-España-núm. 166	[C] Fabricación	2021	De la empresa
CC-Italia-núm. 167	[S] Otras actividades de servicios	2020	De la empresa
CC-Estados Unidos-núm. 168	[P] Educación	2021	De la empresa
CC-Colombia-núm. 169	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Sectorial
CC-Camboya-núm. 170	[C] Fabricación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Nueva Zelanda-núm. 171	[P] Educación	2020	Sectorial
CC-Sudáfrica-núm. 172	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Italia-núm. 173	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-España-núm. 174	[K] Actividades financieras y de seguros	2021	De la empresa
CC-Noruega-núm. 175	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Territorial
CC-Argentina-núm. 176	[C] Fabricación	2021	Sectorial

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Finlandia-núm. 177	[J] Información y comunicación	2020	Sectorial
CC-Finlandia-núm. 178	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Finlandia-núm. 179	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2020	Sectorial
CC-Finlandia-núm. 180	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	Sectorial
CC-Finlandia-núm. 181	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Finlandia-núm. 182	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Sectorial
CC-Uganda-núm. 183	[S] Otras actividades de servicios	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Portugal-núm. 184*	[H] Transporte y almacenamiento	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Macedonia del Norte-núm. 185	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Sectorial
CC-Italia-núm. 186	[S] Otras actividades de servicios	2020	De la empresa
CC-Grecia-núm. 187	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2021	Sectorial
CC-Suiza-núm. 188	[H] Transporte y almacenamiento	2019	Sectorial
CC-Dinamarca-núm. 189	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2018	De la empresa
CC-Reino Unido-núm. 190	[H] Transporte y almacenamiento	2019	De la empresa
CC-Sierra Leona-núm. 191	[S] Otras actividades de servicios	2020	Sectorial
CC-Países Bajos-núm. 192	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	Sectorial
CC-Países Bajos-núm. 193	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Países Bajos-núm. 194	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	De la empresa
CC-Países Bajos-núm. 195	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2021	Sectorial
CC-Senegal-núm. 196	Todas las actividades	2019	Interprofesional
CC-Australia-núm. 197	[H] Transporte y almacenamiento	2021	De la empresa
CC-España-núm. 198	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2021	Sectorial
CC-Portugal-núm. 199*	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	De la empresa
CC-Alemania-núm. 200*	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2018	De la empresa
CC-Finlandia-núm. 201	[P] Educación	2020	Sectorial
CC-Finlandia-núm. 202	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Estados Unidos-núm. 203	[F] Construcción	2020	De la empresa
CC-Finlandia-núm. 204	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Australia-núm. 205	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2021	De la empresa
CC-Indonesia-núm. 206	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Australia-núm. 207*	[S] Otras actividades de servicios	2017	De la empresa
CC-Noruega-núm. 208*	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2019	De la empresa

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Suecia-núm. 209	[H] Transporte y almacenamiento	2021	Sectorial
CC-Estados Unidos-núm. 211	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2020	De la empresa
CC-Suiza-núm. 212*	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2020	Sectorial
CC-Australia-núm. 213	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Liechtenstein-núm. 214*	[H] Transporte y almacenamiento	2021	De la empresa
CC-Francia-núm. 215	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2021	Sectorial
CC-Italia-núm. 216	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2021	De la empresa
CC-Italia-núm. 217	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2021	De la empresa
CC-Italia-núm. 218	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2022	De la empresa
CC-Países Bajos-núm. 219	Sector público	2020	Territorial
CC-Trinidad y Tabago-núm. 220	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	De la empresa
CC-Chile-núm. 221	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2020	De la empresa
CC-Chile-núm. 222	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2020	De la empresa
CC-Chile-núm. 223	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Chile-núm. 224	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Chile-núm. 225	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Estados Unidos-núm. 226	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Francia-núm. 227	[K] Actividades financieras y de seguros	2021	De la empresa
CC-Noruega-núm. 228	[B] Minería y canteras	2020	Sectorial
CC-Francia-núm. 229	[C] Fabricación	2021	Sectorial
CC-Italia-núm. 230	[H] Transporte y almacenamiento	2021	De la empresa
CC-México-núm. 231	[C] Fabricación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-México-núm. 232	[C] Fabricación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-México-núm. 233	[P] Educación	2016	De la empresa
CC-Estados Unidos-núm. 234	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Territorial
CC-Estados Unidos-núm. 235	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2020	Territorial
CC-Perú-núm. 236	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	De la empresa
CC-Australia-núm. 237	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Territorial
CC-Australia-núm. 238	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	De la empresa
CC-Argentina-núm. 239	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 240	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 241	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	Sectorial

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Estados Unidos-núm. 242	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 243*	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 244	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2021	De la empresa
CC-Francia-núm. 245	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 246	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	Sectorial
CC-Francia-núm. 247*	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Chile-núm. 248*	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	De la empresa
CC-Argentina-núm. 249*	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 250	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Sudáfrica-núm. 251	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 252	[F] Construcción	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 253	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 254*	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2021	Sectorial
CC-Argentina-núm. 255*	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 256	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 257	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 258	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 259	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 260*	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 261*	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 262	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 263	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 264	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Argentina-núm. 265	[H] Transporte y almacenamiento	2020	Sectorial
CC-Brasil-núm. 266	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	Territorial
CC-Brasil-núm. 267	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Territorial
CC-Estados Unidos-núm. 268	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Colombia-núm. 269	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Portugal-núm. 270	[P] Educación	2021	De la empresa
CC-Brasil-núm. 271	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Territorial
CC-Portugal-núm. 272	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 273	[S] Otras actividades de servicios	2020	De la empresa
CC-Brasil-núm. 274	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2021	Territorial

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Estados Unidos-núm. 275	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 276	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Brasil-núm. 277	[S] Otras actividades de servicios	2020	Territorial
CC-Brasil-núm. 278	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	De la empresa
CC-Brasil-núm. 279	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Brasil-núm. 280	[F] Construcción	2020	Territorial
CC-Portugal-núm. 281	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2020	Sectorial
CC-Brasil-núm. 282	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Territorial
CC-Brasil-núm. 283	[F] Construcción	2020	Territorial
CC-Brasil-núm. 284	[C] Fabricación	2020	Territorial
CC-Brasil-núm. 285	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Territorial
CC-Brasil-núm. 286	[C] Fabricación	2020	Territorial
CC-Brasil-núm. 287	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Territorial
CC-Brasil-núm. 288	[S] Otras actividades de servicios	2020	Territorial
CC-Brasil-núm. 289	[C] Fabricación	2021	Territorial
CC-Grecia-núm. 290	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Sectorial
CC-Suecia-núm. 291	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Sectorial
CC-Suecia-núm. 292	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-Suecia-núm. 293	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	Sectorial
CC-Suecia-núm. 294	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2020	De la empresa
CC-Suecia-núm. 295	[S] Otras actividades de servicios	2021	Sectorial
CC-Suecia-núm. 296	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Sectorial
CC-Suecia-núm. 297	[F] Construcción	2020	Sectorial
CC-Suecia-núm. 298	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2020	Sectorial
CC-Suecia-núm. 299	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2020	Sectorial
CC-Suecia-núm. 300	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2020	Sectorial
CC-Suecia-núm. 301	[H] Transporte y almacenamiento	2020	Sectorial
CC-Brasil-núm. 302	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2020	Territorial
CC-Tanzanía y Zambia-núm. 303	[H] Transporte y almacenamiento	2017	Transfronterizo (sectorial)
CC-Estados Unidos-núm. 304	[F] Construcción	2021	De la empresa
CC-Estados Unidos-núm. 305	[C] Fabricación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Brasil-núm. 306	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Territorial

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Estados Unidos-núm. 307	[F] Construcción	2020	Territorial
CC-Estados Unidos-núm. 308	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 309	[B] Minería y canteras	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 310	[S] Otras actividades de servicios	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Uganda-núm. 311	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2021	Sectorial
CC-Estados Unidos-núm. 312	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Sudáfrica-núm. 313	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Sudáfrica-núm. 314	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2020	Sectorial
CC-Sudáfrica-núm. 315	[S] Otras actividades de servicios	2019	Sectorial
CC-Sudáfrica-núm. 316	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Sudáfrica-núm. 317	[S] Otras actividades de servicios	2020	Sectorial
CC-Sudáfrica-núm. 318	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2021	Sectorial
CC-Estados Unidos-núm. 319	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 320	[S] Otras actividades de servicios	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 321	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 322	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Territorial
CC-Brasil-núm. 323*	[C] Fabricación	2020	Territorial
CC-Singapur-núm. 324	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	De la empresa
CC-Francia-núm. 325	Todas las actividades	2020	Interprofesional
CC-España-núm. 326	[K] Actividades financieras y de seguros	2021	Sectorial
CC-Reino Unido-núm. 327*	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2021	Sectorial
CC-Grecia-núm. 328	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-Canadá-núm. 329	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Grecia-núm. 330	[E] Abastecimiento de agua; actividades de alcantarillado, gestión de desechos y rehabilitación	2021	Sectorial
CC-Canadá-núm. 331	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Grecia-núm. 332	[H] Transporte y almacenamiento	2021	Territorial
CC-Canadá-núm. 333	[B] Minería y canteras	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Canadá-núm. 334	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Japón-núm. 335	[C] Fabricación	2014	De la empresa
CC-Canadá-núm. 336	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa (del establecimiento)

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Japón-núm. 337	[C] Fabricación	2005	De la empresa
CC-Canadá-núm. 338	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Canadá-núm. 339	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Japón-núm. 340	[C] Fabricación	2003	De la empresa
CC-Canadá-núm. 341	[C] Fabricación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Japón-núm. 342	[C] Fabricación	2014	De la empresa
CC-China-núm. 343	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Territorial
CC-Canadá-núm. 344	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Malasia-núm. 345	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Filipinas-núm. 346	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2019	De la empresa (del establecimiento)
CC-Francia-núm. 347	Todas las actividades	2020	Interprofesional
CC-Zimbabwe-núm. 348	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2020	Sectorial
CC-Namibia-núm. 349*	[F] Construcción	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 350	[F] Construcción	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Venezuela-núm. 351*	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Alemania-núm. 352*	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	De la empresa
CC-Austria-núm. 353	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Marruecos-núm. 354	[C] Fabricación	2019	De la empresa
CC-Austria-núm. 355*	Todas las actividades	2021	Interprofesional
CC-Noruega-núm. 356*	[H] Transporte y almacenamiento	2020	Sectorial
CC-Italia-núm. 357	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Italia-núm. 358	[C] Fabricación	2021	De la empresa
CC-Italia-núm. 359	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	Sectorial
CC-Estados Unidos-núm. 360	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Eslovaquia-núm. 361	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2021	Sectorial
CC-Sierra Leona-núm. 362	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-Eslovaquia-núm. 363	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2021	Sectorial
CC-Eslovaquia-núm. 364	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	Sectorial
CC-Eslovaquia-núm. 365	[J] Información y comunicación	2021	Sectorial
CC-Eslovaquia-núm. 366	[B] Minería y canteras	2021	Sectorial
CC-Estados Unidos-núm. 367	[F] Construcción	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 368	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2021	De la empresa (del establecimiento)

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Estados Unidos-núm. 369	[F] Construcción	2020	De la empresa
CC-Estados Unidos-núm. 370	Sector público	2020	Territorial
CC-Uganda-núm. 371	[S] Otras actividades de servicios	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Uganda-núm. 372	[S] Otras actividades de servicios	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Georgia-núm. 373	[H] Transporte y almacenamiento	2016	Territorial
CC-Países Bajos-núm. 374	[H] Transporte y almacenamiento	2021	Sectorial
CC-Suecia-núm. 375	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Bélgica-núm. 376	Todas las actividades	2020	Interprofesional
CC-Bélgica-núm. 377	[C] Fabricación	2019	Sectorial
CC-Bélgica-núm. 378	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Portugal-núm. 379	[F] Construcción	2020	De la empresa
CC-Eslovaquia-núm. 380	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Sectorial
CC-Portugal-núm. 381	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2021	De la empresa
CC-Sri Lanka-núm. 382	[C] Fabricación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Sri Lanka-núm. 383	[C] Fabricación	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Chequia-núm. 384	Sector público	2019	Interprofesional
CC-Chequia-núm. 385	[C] Fabricación	2018	De la empresa
CC-Chequia-núm. 386	[H] Transporte y almacenamiento	2021	Sectorial
CC-Chequia-núm. 387	[C] Fabricación	2021	Sectorial
CC-Chequia-núm. 388	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2020	Sectorial
CC-Austria-núm. 389	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2021	Sectorial
CC-Austria-núm. 390	[H] Transporte y almacenamiento	2021	Sectorial
CC-Bélgica-núm. 391	Todas las actividades	2021	Interprofesional
CC-Colombia-núm. 392	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	De la empresa
CC-Colombia-núm. 393	Todas las actividades	2020	Territorial
CC-Colombia-núm. 394*	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Croacia-núm. 395	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Sectorial
CC-Croacia-núm. 396	Sector público	2020	Interprofesional
CC-Dinamarca-núm. 397	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2021	Sectorial
CC-Macedonia del Norte-núm. 398	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Dinamarca-núm. 399	[H] Transporte y almacenamiento	2020	Sectorial
CC-Perú-núm. 400	[F] Construcción	2020	Sectorial
CC-Perú-núm. 401	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Reino Unido-núm. 402	[H] Transporte y almacenamiento	2021	Territorial

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Dinamarca-núm. 403	[O] Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2020	Sectorial
CC-Dinamarca-núm. 404	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2021	Sectorial
CC-Dinamarca-núm. 405	[JJ] Información y comunicación	2020	Sectorial
CC-Australia-núm. 406	[F] Construcción	2021	De la empresa
CC-Dinamarca-núm. 407	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Tanzanía-núm. 408	[K] Actividades financieras y de seguros	2018	De la empresa
CC-Australia-núm. 409	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Viet Nam-núm. 410	[C] Fabricación	2020	Territorial
CC-Estonia-núm. 411*	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Estonia-núm. 412*	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Alemania-núm. 413	[C] Fabricación	2020	De la empresa
CC-Jordania-núm. 414	[C] Fabricación	2019	Sectorial
CC-Kazajstán-núm. 415	Todas las actividades	2021	Interprofesional
CC-Países Bajos-núm. 416	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2021	Sectorial
CC-Indonesia-núm. 417	[C] Fabricación	2019	De la empresa (del establecimiento)
CC-Senegal-núm. 418	Sector privado	2020	Interprofesional
CC-Sierra Leona-núm. 419	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Sudáfrica-núm. 420	[C] Fabricación	2021	Sectorial
CC-Sudáfrica-núm. 421	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-España-núm. 422	Todas las actividades	2020	Interprofesional
CC-España-núm. 423	[JJ] Información y comunicación	2020	Sectorial
CC-España-núm. 424	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	De la empresa
CC-España-núm. 425	[JJ] Información y comunicación	2020	De la empresa
CC-España-núm. 426	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2020	Sectorial
CC-China-núm. 427	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2021	De la empresa
CC-España-núm. 428	[H] Transporte y almacenamiento	2019	De la empresa
CC-España-núm. 429	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	De la empresa
CC-Malasia-núm. 430	[C] Fabricación	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Jordania-núm. 431	[C] Fabricación	2019	Sectorial
CC-España-núm. 432	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Sectorial
CC-España-núm. 433	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2020	Territorial
CC-España-núm. 434	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2019	Sectorial
CC-España-núm. 435	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-España-núm. 436	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	De la empresa
CC-España-núm. 437	[JJ] Información y comunicación	2020	De la empresa

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Suiza-núm. 438	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Suiza-núm. 439	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2020	Sectorial
CC-Suiza-núm. 440	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	Sectorial
CC-Suiza-núm. 441	[G] Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2021	Sectorial
CC-Togo-núm. 442	Sector privado	2020	Interprofesional
CC-Nueva Zelanda-núm. 443	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	De la empresa
CC-Tanzanía-núm. 444	[S] Otras actividades de servicios	2018	De la empresa
CC-Irlanda-núm. 445	Sector público	2021	Sectorial
CC-Italia-núm. 446	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2020	De la empresa
CC-Senegal-núm. 447	[N] Actividades administrativas y de servicios de apoyo	2019	Sectorial
CC-Sudáfrica-núm. 448	[C] Fabricación	2021	Sectorial
CC-Senegal-núm. 449	[J] Información y comunicación	2018	Sectorial
CC-Chile-núm. 450	[P] Educación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Estados Unidos-núm. 451	[J] Información y comunicación	2021	De la empresa
CC-Camboya-núm. 452	[C] Fabricación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-India-núm. 453	[C] Fabricación	2021	De la empresa
CC-Uruguay-núm. 454	[F] Construcción	2020	Sectorial
CC-Uruguay-núm. 455	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-Uruguay-núm. 456	[H] Transporte y almacenamiento	2021	Territorial
CC-Uruguay-núm. 457	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-Camboya-núm. 458	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Namibia-núm. 459	Sector público	2020	Interprofesional
CC-Lesotho-núm. 460	[E] Abastecimiento de agua; actividades de alcantarillado, gestión de desechos y rehabilitación	2020	De la empresa
CC-Serbia-núm. 461	[R] Artes, entretenimiento y recreación	2021	Territorial
CC-Estados Unidos-núm. 462*	[H] Transporte y almacenamiento	2021	De la empresa
CC-Israel-núm. 463*	[P] Educación	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Alemania-núm. 464	[C] Fabricación	2021	Sectorial
CC-Israel-núm. 465	Sector público	2021	Interprofesional
CC-Australia-núm. 466	[M] Actividades profesionales, científicas y técnicas	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Reino Unido-núm. 467*	[P] Educación	2020	De la empresa
CC-Togo-núm. 468	[F] Construcción	2019	Sectorial
CC-Estados Unidos-núm. 469*	[J] Información y comunicación	2020	De la empresa

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Nueva Zelanda-núm. 470	[P] Educación	2020	De la empresa
CC-Nueva Zelanda-núm. 471	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	De la empresa
CC-Sri Lanka-núm. 472	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2019	Sectorial
CC-Sri Lanka-núm. 473	[C] Fabricación	2019	De la empresa
CC-Sri Lanka-núm. 474	[C] Fabricación	2019	De la empresa
CC-Eslovenia-núm. 475	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-Eslovenia-núm. 476	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Eslovenia-núm. 477	[H] Transporte y almacenamiento	2020	Sectorial
CC-República de Corea-núm. 478	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	Sectorial
CC-República de Corea-núm. 479	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	De la empresa
CC-República de Corea-núm. 480	[K] Actividades financieras y de seguros	2021	Sectorial
CC-República de Corea-núm. 481	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial
CC-República de Corea-núm. 482	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-República de Corea-núm. 483	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2020	Sectorial
CC-República de Corea-núm. 484*	[C] Fabricación	2020	Sectorial
CC-Estados Unidos-núm. 485	[P] Educación	2021	De la empresa
CC-Estados Unidos-núm. 486*	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa
CC-Malasia-núm. 487	[H] Transporte y almacenamiento	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Ucrania-núm. 488	[H] Transporte y almacenamiento	2020	Sectorial
CC-Malasia-núm. 489	[C] Fabricación	2021	De la empresa (del establecimiento)
CC-Malasia-núm. 490	[A] Agricultura, silvicultura y pesca	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Malasia-núm. 491	[C] Fabricación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Malasia-núm. 492	[K] Actividades financieras y de seguros	2018	De la empresa (del establecimiento)
CC-Malasia-núm. 493	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2018	De la empresa (del establecimiento)
CC-Costa Rica-núm. 494	[E] Abastecimiento de agua; actividades de alcantarillado, gestión de desechos y rehabilitación	2019	De la empresa
CC-Mongolia-núm. 495	[F] Construcción	2021	Sectorial
CC-Kenya-núm. 496	[P] Educación	2021	Sectorial
CC-Tanzanía-núm. 497	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-India-núm. 498	[K] Actividades financieras y de seguros	2020	Sectorial

* Fuentes secundarias (otros documentos).

Número y país de origen	Sector	Fecha de formalización (vigente a lo largo de 2020 y 2021)	Nivel
CC-Bangladesh-núm. 499	[C] Fabricación	2020	De la empresa (del establecimiento)
CC-Sudáfrica-núm. 500	[H] Transporte y almacenamiento	2020	Sectorial
CC-Tanzanía-núm. 501	[C] Fabricación	2017	De la empresa
CC-Tanzanía-núm. 502	[C] Fabricación	2018	De la empresa (del establecimiento)
CC-China-núm. 503	[C] Fabricación	2018	De la empresa
CC-China-núm. 504	[C] Fabricación	2018	De la empresa
CC-China-núm. 505	[C] Fabricación	2018	De la empresa
CC-China-núm. 506	[D] Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2018	De la empresa
CC-China-núm. 507	[E] Abastecimiento de agua; actividades de alcantarillado, gestión de desechos y rehabilitación	2018	De la empresa
CC-Viet Nam-núm. 508	[C] Fabricación	2019	Territorial
CC-Viet Nam-núm. 509	[C] Fabricación	2020	Territorial
CC-España-núm. 510	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2021	De la empresa
CC-Senegal-núm. 511	[I] Alojamiento y actividades de servicio de comida	2021	Sectorial
CC-Singapur-núm. 512	[Q] Actividades de salud humana y trabajo social	2020	Sectorial

Anexo VI: Metodología del programa Better Work para evaluar el cumplimiento de las medidas de SST durante la pandemia de COVID-19

En el presente anexo se describe la metodología utilizada en el capítulo 5 para elaborar el recuadro 5.8, «Cumplimiento de las medidas de SST durante la pandemia de COVID-19, según la evaluación realizada en el marco del programa Better Work». El estudio retoma y amplía los resultados de Lupo y Verma (2020)¹¹ sobre los efectos de los sindicatos y los convenios colectivos en el cumplimiento de las normas y prescripciones relativas a los salarios, la protección social, los contratos y la SST.

La evaluación del cumplimiento de la SST durante la pandemia de COVID-19 se basó en los datos facilitados por Better Work, un programa de la OIT establecido en colaboración con la Corporación Financiera Internacional con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo y de aumentar la competitividad de las empresas en la industria mundial de la confección. Cuando las fábricas se incorporan al programa, reciben orientaciones sobre cómo constituir comisiones bipartitas de trabajadores y directivos (o trabajar con las ya existentes) y cómo autodiagnosticar los casos de vulneración de los derechos laborales. Los asesores de empresa de Better Work realizan evaluaciones periódicas independientes y sin previo aviso para detectar la vulneración de los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional y en las normas internacionales del trabajo, y asesoran a las fábricas sobre las posibles medidas correctivas a través del diálogo social y el aprendizaje. Los aspectos examinados en

las evaluaciones se refieren a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (es decir, libertad de asociación y libertad sindical, negociación colectiva, abolición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, no discriminación) y a la legislación nacional sobre remuneración, contratos, SST, horas de trabajo y licencias.

Durante la crisis de COVID-19, las fábricas del programa Better Work se adaptaron al menos de tres maneras: minimizando el riesgo de contagio y corrigiendo los problemas de SST; aumentando las consultas en los comités bipartitos de trabajadores y directivos; y negociando medidas para proteger el empleo y asegurar la productividad.

Con el fin de evaluar la contribución de la negociación colectiva a la minimización de los riesgos de contagio y a la resolución de los problemas de SST, el análisis se centró en la relación entre la aplicación de un convenio colectivo y los niveles de cumplimiento de la SST en las fábricas de Camboya, Jordania y Viet Nam. En el marco del programa Better Work se realizaron evaluaciones en un total de 393 fábricas a partir de marzo de 2020 (véase el cuadro A9). El cumplimiento de las normas de SST se examinó por categorías específicas, a saber, productos químicos y sustancias peligrosas, preparación para emergencias, servicios sanitarios y primeros auxilios, sistemas de gestión de la SST, servicios sociales, alojamiento de los trabajadores, protección de los trabajadores y, por último, entorno de trabajo (véase el cuadro A10). Si una fábrica no obtenía un

► Cuadro A9 Número de evaluaciones del cumplimiento en el marco del programa Better Work durante la pandemia de COVID-19, por país

País	Número de fábricas evaluadas	Período de evaluación	
		Del	Al
Camboya	122	11 de agosto de 2020	3 de diciembre de 2020
Jordania	48	28 de junio de 2020	24 de enero de 2021
Viet Nam	223	17 de marzo de 2020	29 de diciembre de 2020
Total	393		

11 Luisa Lupo y Anil Verma, «Labour Standards Compliance in the Global Garment Supply Chain: Evidence from ILO's Better Work Program on the Role of Unions and Collective Bargaining», Better Work Programme Discussion Paper No. 37 (Ginebra: OIT; Washington: Corporación Financiera Internacional, 2020).

resultado conforme al menos en una pregunta de una categoría determinada, se registraba la falta de conformidad en toda la categoría¹².

De manera análoga, el análisis de la aplicación de los convenios colectivos se basa en los datos recogidos durante las evaluaciones. Se examina si la fábrica tiene un convenio colectivo en vigor en el momento de la evaluación y si ese convenio es conforme con las prescripciones nacionales

aplicables (por ejemplo, cuando se establecen condiciones al menos tan favorables como las de la legislación) y se han aplicado todas sus disposiciones (véase el cuadro A11). La comparación del cumplimiento de las normas de SST entre las fábricas que aplican un convenio colectivo y las que carecen de él se basa en una tabulación cruzada, con el objetivo de proporcionar una instantánea del grado de conformidad de las fábricas durante la pandemia de COVID-19.

► Cuadro A10 Evaluación del cumplimiento de las normas de SST

Sistemas de gestión de la SST	¿Dispone la fábrica de una política de SST redactada por escrito?
	¿Ha realizado el empleador una evaluación de los problemas generales de SST en la fábrica?
	¿Ha desarrollado el empleador mecanismos para asegurar la cooperación entre los trabajadores y la dirección en materia de SST?
	¿Registra el empleador los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo?
	¿Dispone el empleador de los permisos de obra/edificación exigido por la legislación aplicable?
Preparación para emergencias	¿Se dispone de un sistema de detección y alarma de incendios en el lugar de trabajo?
	¿Se dispone de equipos adecuados de extinción de incendios en el lugar de trabajo?
	¿Ha formado el empleador a un número adecuado de trabajadores para utilizar el equipo de extinción de incendios?
	¿Están las salidas de emergencia y las vías de evacuación claramente señalizadas y visibles en el lugar de trabajo?
	¿Hay suficientes salidas de emergencia?
	¿Están las salidas de emergencia accesibles, despejadas y desbloqueadas durante las horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias?
	¿Realiza el empleador simulacros de emergencia periódicos?
	¿Cumple el empleador las prescripciones de evacuación de emergencia?
	¿Se almacenan de forma segura los materiales inflamables?
	¿Se protegen adecuadamente las posibles fuentes de ignición?
Protección de los trabajadores	¿Se castiga a los trabajadores si interrumpen una situación de trabajo que entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud?
	¿Proporciona el empleador a los trabajadores toda la ropa y el equipo de protección personal necesarios?
	¿Se imparte formación y se insta a los trabajadores a utilizar correctamente los equipos de protección personal y la maquinaria?
	¿Cumple el empleador las prescripciones de ergonomía?
	¿Se han instalado y se mantienen protecciones adecuadas en todas las máquinas y equipos peligrosos?
	¿Están los cables eléctricos, los interruptores, los enchufes y demás equipos (por ejemplo, transformadores, generadores, cuadros eléctricos, disyuntores) correctamente instalados, conectados a tierra (en el caso de los equipos) y mantenidos?
	¿Hay advertencias de seguridad adecuadas en el lugar de trabajo?
	Los operarios/técnicos que trabajan con maquinaria, equipos, instalaciones eléctricas, calderas, equipos de elevación y/o herramientas de soldadura ¿tienen la licencia/permiso/certificación/formación que exige la legislación?
	¿Dispone el empleador de los permisos/certificados exigidos por la legislación para la instalación/funcionamiento/mantenimiento de máquinas y equipos especiales (por ejemplo, instalaciones eléctricas, generadores, calderas, equipos de elevación y/o herramientas de soldadura)?
	¿Ha tomado el empleador las medidas exigidas por la legislación para proteger a los trabajadores de las caídas desde grandes alturas?

12. Véase la descripción de la herramienta de evaluación del cumplimiento en el sitio web de Better Work, <https://betterwork.org/portfolio/betterworks-global-compliance-assessment-tool/#1472163251185-701116e5-c8191365-52ab>.

Productos químicos y materiales peligrosos	<p>¿Utiliza el empleador productos químicos y sustancias peligrosas?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Mantiene el empleador un inventario de productos químicos y sustancias peligrosas utilizados en el lugar de trabajo? • ¿Están los productos químicos y las sustancias peligrosas debidamente etiquetados? • ¿Se almacenan adecuadamente los productos químicos y las sustancias peligrosas? • ¿Dispone el empleador de fichas de datos de seguridad de los productos químicos peligrosos utilizados en el lugar de trabajo? • ¿Ha tomado el empleador medidas para evaluar, controlar, prevenir y limitar la exposición de los trabajadores a productos químicos y sustancias peligrosas? • ¿Ha formado el empleador de forma efectiva a los trabajadores que trabajan con productos químicos y sustancias peligrosas? • ¿Proporciona el empleador instalaciones de lavado y materiales de limpieza adecuados en caso de exposición a sustancias químicas peligrosas?
Entorno de trabajo	<p>¿Son inaceptables la temperatura, la ventilación, el ruido, la iluminación y/o la limpieza del lugar de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Son aceptables la temperatura y la ventilación? • ¿Son aceptables los niveles de ruido? • ¿Está el lugar de trabajo adecuadamente iluminado? • ¿Está el lugar de trabajo limpio y ordenado?
Servicios sanitarios y primeros auxilios	<p>¿Cumple el empleador las prescripciones relativas al reconocimiento médico de los trabajadores?</p> <p>¿Se ocupa el empleador de los riesgos para la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas o lactantes?</p> <p>¿Cumple el empleador las prescripciones relativas al VIH y el sida?</p> <p>¿Dispone el lugar de trabajo de las instalaciones y el personal médico necesarios?</p> <p>¿Se ha asegurado el empleador de que haya un número suficiente de botiquines y suministros de primeros auxilios fácilmente accesibles en el lugar de trabajo?</p> <p>¿Ha impartido el empleador formación en primeros auxilios a los trabajadores?</p>
Instalaciones de bienestar	<p>¿Dispone el lugar de trabajo de aseos accesibles adecuados?</p> <p>¿Dispone el lugar de trabajo de instalaciones adecuadas para lavarse las manos y jabón suficiente?</p> <p>¿Proporciona el empresario suficiente agua potable gratuita a los trabajadores?</p> <p>¿Dispone el lugar de trabajo de todas las instalaciones necesarias?</p> <p>¿Dispone el lugar de trabajo de una zona adecuada para comer?</p>
Alojamiento de los trabajadores	<p>¿Se alojan los trabajadores y/o supervisores en dormitorios en las instalaciones de la fábrica, o se alojan los trabajadores en viviendas externas gestionadas por el empleador?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cumple el alojamiento las prescripciones mínimas de espacio? • ¿Está el alojamiento separado del lugar de trabajo (aunque esté en el mismo recinto/parque industrial)? • ¿Dispone el alojamiento de suficiente agua potable? • ¿Dispone el alojamiento de aseos, duchas y sistemas adecuados de alcantarillado y de evacuación de basuras? • ¿Está el alojamiento protegido contra incendios? • ¿Está el alojamiento adecuadamente protegido contra el calor, el frío y la humedad? • ¿Está el alojamiento protegido contra animales o insectos portadores de enfermedades? • ¿Está el alojamiento protegido contra el ruido? • ¿Está el alojamiento adecuadamente ventilado? • ¿Dispone el alojamiento de instalaciones adecuadas de cocina y despensa? • ¿Está el alojamiento adecuadamente iluminado? • ¿Ofrece el alojamiento una privacidad adecuada a los trabajadores? • ¿Cumple el alojamiento otras prescripciones de salud y seguridad? • ¿Se ha preparado el empleador adecuadamente para las emergencias en el alojamiento?

Nota: Algunas de las preguntas tienen dos niveles, una pregunta principal y subpreguntas.

Fuente: [Herramienta de evaluación del cumplimiento](#).

► Cuadro A11 Evaluación del cumplimiento de la aplicación del convenio colectivo

Negociación colectiva	¿Existe un convenio colectivo en vigor en la fábrica?
Convenio colectivo aplicado	<ul style="list-style-type: none">• Si existe un convenio colectivo, ¿son las disposiciones al menos tan favorables para los trabajadores como la legislación?• ¿Impide el empleador a los trabajadores consultar un ejemplar de los convenios colectivos o conocer sus disposiciones?• ¿Ha incumplido el empleador alguna de las disposiciones del convenio o convenios colectivos vigentes?

Fuente: [Herramienta de evaluación del cumplimiento](#).

► Bibliografía

- ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). 1996. «The Committee on Economic, Social and Cultural Rights», OHCHR Fact Sheet No. 16 (Rev. 1).
- Adams-Prassl, Abi, Teodora Boneva, Marta Golin y Christopher Rauh. 2020. «Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys». *Journal of Public Economics* 189.
- AdC (Autorité de la concurrence). 2019. «Extension des accords collectifs de branche: vers une meilleure anticipation des effets potentiels sur la concurrence».
- Agarwala, Rina. 2014. «Informal Workers' Struggles in Eight Countries». *Brown Journal of World Affairs* 20 (11): 251-263.
- Ahlquist, John S. 2017. «Labor Unions, Political Representation, and Economic Inequality». *Annual Review of Political Science* 20: 409-432.
- Aidt, Toke, y Zafiris Tzannatos. 2002. *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*. Banco Mundial.
- Allinger, Bernadette, y Georg Adam. 2021. «Mixed Impacts of COVID-19 on Social Dialogue and Collective Bargaining in 2020». Eurofound, 27 de abril de 2021.
- Antenas, Josep Maria. 2014. «Spain: The 'Indignados' Rebellion of 2011 in Perspective». *Labor History* 56 (2): 136-160.
- Anxo, Dominique, y Mattias Karlsson. 2019. «Overtime Work: A Review of Literature and Initial Empirical Analysis», ILO Conditions of Work and Employment Series No. 104.
- Appelbaum, Eileen, Thomas Bailey, Peter Berg y Arne L. Kalleberg. 2000. *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca: Cornell University Press.
- Arthurs, A.J. 2001. «Job Design and Evaluation: Organizational Aspects». En *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, editado por Neil J. Smelser y Paul B. Baltes, 7977-7980. Oxford: Pergamon.
- Autor, David, David Dorn, Lawrence F. Katz, Christina Patterson y John Van Reenen. 2020. «The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms». *The Quarterly Journal of Economics* 135 (2): 645-709.
- Avdagic, Sabina, Martin Rhodes y Jelle Visser. 2011. *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution, and Institutionalization*. Oxford: Oxford University Press.
- Avogaro, Matteo. 2021. «Massive Telework and Fair Compensation: A New Issue for European Trade Unions during (and after) the COVID-19 Pandemic?». Comunicación presentada en el 19.º Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales y Empleo, Lund, Suecia, 21-24 de junio de 2021.
- Ayres, Ian, y John Braithwaite. 1992. *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*. Nueva York: Oxford University Press.
- Azam, Jean-Paul, Philippe Alby y Sandrine Rospabé. 2005. «Les institutions du marché du travail, la gestion du travail et le dialogue social en Afrique». Banco Mundial.
- Azar, José, Ioana Marinescu y Marshall Steinbaum. 2019. «Measuring Labor Market Power Two Ways». *AEA Papers and Proceedings* 109: 317-321.
- Baird, Marian, y John Murray. 2014. «Collective Bargaining for Paid Parental Leave in Australia 2005–2010: A Complex Context Effect». *The Economic and Labour Relations Review* 25 (1): 47-62.
- Battista, Leonardo. 2020. «COVID-19 and Labour Law: Republic of San Marino». *Italian Labour Law e-Journal* 13 (Special Issue No. 1).
- Bechter, Barbara, Nils Braakmann y Bernd Brandl. 2021. «Variable Pay Systems and/or Collective Wage Bargaining? Complements or Substitutes?». *ILR Review* 74 (2): 443-469.
- Benassi, Chiara, y Lisa Dorigatti. 2015. «Straight to the Core – Explaining Union Responses to the Casualization of Work: The IG Metall Campaign for Agency Workers». *British Journal of Industrial Relations* 53 (3): 533-555.
- Bennaars, Hanneke, y Beryl ter Haar. 2020. «COVID-19 and Labour Law: The Netherlands». *Italian Labour Law E-Journal* 13 (1S).

- Benson, John, Ying Zhu y Howard Gospel. 2017. *Employers' Associations in Asia: Employer Collective Action*. Londres: Routledge.
- Bensusán, Graciela. 2020. «Transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte», Documento de Trabajo de la OIT núm. 15. Ginebra: OIT.
- Berg, Peter, Gerhard Bosch y Jean Charest. 2014. «Working-Time Configurations: A Framework for Analyzing Diversity across Countries». *ILR Review* 67 (3): 805-837.
- Berliner, Daniel, Anne Regan Greenleaf, Milli Lake, Margaret Levi y Jennifer Noveck. 2015. *Labor Standards in International Supply Chains: Aligning Rights and Incentives*. Northampton: Edward Elgar.
- Biasi, Barbara, y Heather Sarsons. 2022. «Flexible Wages, Bargaining, and the Gender Gap». *The Quarterly Journal of Economics* 137 (1): 215-266.
- Biasi, Marco. 2020. «Covid-19 and Labour Law in Italy». *European Labour Law Journal* 11 (3): 306-313.
- Blau, Francine D., y Lawrence M. Kahn. 1996. «International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces». *Journal of Political Economy* 104 (4): 791-837.
- . 2003. «Understanding International Differences in the Gender Pay Gap». *Journal of Labor Economics* 21 (1): 106-144.
- Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts y Zhichun Jenny Ying. 2015. «Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment». *The Quarterly Journal of Economics* 130 (1): 165-218.
- Boeri, Tito. 2014. «Two-Tier Bargaining», IZA Discussion Paper No. 8358. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Bosch, Gerhard. 2015. «Negociación colectiva en declive y desigualdad en aumento. Análisis comparado de cinco países de la UE». *Revista Internacional del Trabajo* 134 (1): 65-74.
- Bosch, Gerhard, y Jutta Schmitz-Kiessler. 2020. «Shaping Industry 4.0: An Experimental Approach Developed by German Trade Unions». *Transfer: European Review of Labour and Research* 26 (2): 189-206.
- Brandl, Bernd, y Alex Lehr. 2019. «The Strange Non-Death of Employer and Business Associations: An Analysis of Their Representativeness and Activities in Western European Countries». *Economic and Industrial Democracy* 40 (4): 932-953.
- BRC (British Retail Consortium). 2021. *BRC Crime Survey* 2021.
- Broadbent, Kaye, y Michele Ford (eds.). 2008. *Women and Labour Organizing in Asia: Diversity, Autonomy and Activism*. Londres y Nueva York: Routledge.
- Brudney, James J. 2020. «Forsaken Heroes: COVID-19 and Frontline Essential Workers». *Fordham Urban Law Journal* 48 (1).
- Bruun, Niklas. 2018. «Extension of Collective Agreements: The Nordic Situation». En *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, editado por Susan Hayter y Jelle Visser, 119-135. Ginebra: OIT.
- Bucher, Anne, Michele Forté, Tiphaine Garat, Maria-Evdokia Liakopoulou, Nicolas Moizard e Isabelle Terraz. 2021. «Les résultats des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France: L'exemple de dix entreprises de l'Eurométropole de Strasbourg». OIT.
- Budlender, Debbie, y Shaheeda Sadeck. 2007. «Bargaining Council and Other Benefit Schemes». Back-ground paper prepared for the National Treasury of South Africa.
- Business at OECD. 2021. «Business Priorities for the Future of Work: Policy Recommendations to OECD and Member Governments».
- CADHP (Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos). s. f. «Principles and Guidelines on the Implementation of Economic, Social and Cultural Rights in the African Charter on Human and Peoples' Rights».
- Campbell, Iain. 2017. «Working-Time Flexibility: Diversification and the Rise of Fragmented Time Systems». En *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach*, editado por Damian Grimshaw, Colette Fagan, Gail Hebson e Isabel Tavora, 108-126. Manchester: Manchester University Press.
- . 2018. «On-Call and Related Forms of Casual Work in New Zealand and Australia», ILO Conditions of Work and Employment Series No. 102.
- Canadá, ESDC (Employment and Social Development Canada). 2019. «Federal Labour Standards Protections for Workers in Non-Standard Work». Issue Paper.
- Card, David, y Ana Rute Cardoso. 2021. «Wage Flexibility Under Sectoral Bargaining», NBER Working Paper No. 28695. National Bureau of Economic Research.

- Card, David, Thomas Lemieux y W. Craig Riddell. 2003. «Unions and the Wage Structure». En *International Handbook of Trade Unions*, editado por John T. Addison y Claus Schnabel, 246-292. Northampton: Edward Elgar.
- . 2004. «Unions and Wage Inequality». *Journal of Labor Research* 25 (4): 519-559.
- CCOO (Comisiones Obreras). 2019. *Los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos en cifras*.
- CE (Comisión Europea). 2020. *Targeted Surveys on Application of Core Labour Standards: Nicaragua*.
- . 2021. «Propuestas de la Comisión para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales». Comunicado de prensa, 9 de diciembre de 2021.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2021. *Panorama Social de América Latina 2020*.
- CES (Confederación Europea de Sindicatos). 2019. «Support Collective Bargaining in Latvia», 28 de enero de 2019.
- . 2020. «Trade Union Rights and Covid-19». ETUC Briefing Notes.
- . 2021a. Respuesta de la CES a la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales, en virtud del artículo 154 del TFUE, sobre las posibles medidas para hacer frente a los retos sobre las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Resolución adoptada por el Comité Ejecutivo de la CES, 9 de septiembre de 2021.
- . 2021b. «ETUC Briefing Note on Mandatory COVID19 Vaccination Schemes», 29 de octubre de 2021.
- . s. f. «European Social Dialogue». <https://www.etuc.org/en/issue/european-social-dialogue>.
- CESCR (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). 2016. *Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. Naciones Unidas, Consejo Económico y Social. E/C.12/GC/23.
- Chattaraj, Shahana. 2016. «Organising the Unorganised: Union Membership and Earning in India's Informal Economy», BSG Working Paper No. 2016/015. Universidad de Oxford, Blavatnik School of Government.
- Chaturvedi, Arpan. 2021. «Social Security for Gig Workers: Supreme Court Seeks Government's Response», Bloomberg, 13 de diciembre de 2021.
- Chersich, Matthew F., Glenda Gray, Lee Fairlie, Quentin Eichbaum, Susannah Mayhew, Brian Allwood, Rene English, Fiona Scorgie, Stanley Luchters, Greg Simpson, et al. 2020. «COVID-19 in Africa: Care and Protection for Frontline Healthcare Workers». *Globalization and Health* 16.
- Chou, Roger, Tracy Dana, David I. Buckley, Shelley Selph, Rongwei Fu y Annette M. Totten. 2020. «Epidemiology of and Risk Factors for Coronavirus Infection in Health Care Workers: A Living Rapid Review». *Annals of Internal Medicine* 173 (2): 120-136.
- CICR (Comité Internacional de la Cruz Roja). 2020. «El CICR registra cerca de 600 incidentes violentos contra prestadores de salud y pacientes en el contexto de COVID-19». Comunicado de prensa, 18 de agosto de 2020.
- CIDH (Comisión Interamericana de Derechos Humanos). 2020. Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos.
- CIF-OIT (Centro Internacional de Formación de la OIT). 2013. *Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento*.
- . 2021. *Estrategias y políticas de afiliación – Un manual para organizaciones. Combinar el pensamiento y la planificación estratégica a largo plazo con las mejores prácticas*.
- CME (Confederación Mundial de Empleo). 2020. «A Decent Level Playing Field for Platform Work: Policy Recommendations for Sustainable Growth of Platform Work and the Provision of Quality Online Talent Platform Services».
- Commons, John R. 1921. *Industrial Government*. Nueva York: Macmillan.
- Connolly, Heather, Stefania Marino y Miguel Martinez Lucio. 2017. «Justice for Janitors' Goes Dutch: The Limits and Possibilities of Unions' Adoption of Organizing in a Context of Regulated Social Partnership». *Work, Employment and Society* 31 (2): 319-335.
- Cook, Maria Lorena. 1998. «Toward Flexible Industrial Relations? Neo-Liberalism, Democracy, and Labor Reform in Latin America». *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 37 (3): 311-336.
- . 2006. *The Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights*. University Park: Pennsylvania State University Press.

- Cornia, Giovanni Andrea (ed.). 2014. *Falling Inequality in Latin America: Policy Changes and Lessons*. Oxford: Oxford University Press.
- Corthésy, Natalie G.S., y Carla-Anne Harris-Roper. 2014. *Commonwealth Caribbean Employment and Labour Law*. Londres: Routledge.
- Countouris, Nicola, y Valerio De Stefano. 2021. «The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively». En *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe: Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights*, editado por Bernd Waas y Christina Hiessl, 3-17. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.
- CSN (Confédération des Syndicats Nationaux). 2021. «Des gains historiques pour les travailleuses et les travailleurs de Viandes du Breton», 23 de noviembre de 2021.
- Czarzasty, Jan, Katarzyna Gajewska y Adam Mrozowicki. 2014. «Institutions and Strategies: Trends and Obstacles to Recruiting Workers into Trade Unions in Poland». *British Journal of Industrial Relations* 52 (1): 112-135.
- Deakin, Simon, y Frank Wilkinson. 2005. *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. Oxford y Nueva York: Oxford University Press.
- De la Cueva, Mario. 2014. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 15.^a edición. Ciudad de México: Editorial Porrúa.
- Della Porta, Donatella, Simone Baglioni y Herbert Reiter. 2015. «Precarious Struggles in Italy». En *The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness*, editado por Donatella della Porta, Sakari Hänninen, Martti Siisiäinen y Tiina Silvasti, 215-232. Londres: Palgrave Macmillan UK.
- Demougin, Philippe, Leon Gooberman, Marco Hauptmeier y Edmund Heery. 2019. «Employer Organisations Transformed». *Human Resource Management Journal* 29 (1): 1-16.
- Deneulin, Séverine, y Lila Shahani (eds.). 2009. *An Introduction to the Human Development and Capability Approach: Freedom and Agency*. Londres; Sterling; y Ottawa: Earthscan e International Development Research Centre.
- DIEESE (Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos). 2022. Anos 90 – Memorias (dieese.org.br).
- Doellgast, Virginia. 2008. «National Industrial Relations and Local Bargaining Power in the US and German Telecommunications Industries». *European Journal of Industrial Relations* 14 (3): 265-287.
- Doellgast, Virginia, y Chiara Benassi. 2020. «Collective Bargaining». En *Handbook of Research on Employee Voice*, segunda edición, editado por Adrian Wilkinson, Jimmy Donaghey, Tony Dundon y Richard B. Freeman, 239-258. Cheltenham: Edward Elgar.
- Donnelly, Michael J. 2016. «Competition and Solidarity: Union Members and Immigration in Europe». *West European Politics* 39 (4): 688-709.
- Doorey, David. 2021. «How New Zealand's New Sectoral Collective Bargaining Model Would Work in Canada». *The Law of Work* (blog). 11 de mayo de 2021. <https://lawofwork.ca/nzsectoralbargaining/>.
- Doucouliagos, Hristos, Richard B. Freeman y Patrice Laroche. 2017. *The Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and Its Findings*. Londres: Routledge.
- Drahokoupil, Jan, y Torsten Müller. 2021. «Job Retention Schemes in Europe: A Lifeline during the Covid-19 Pandemic», ETUI Working Paper No. 2021.07. Instituto Sindical Europeo.
- Dube, Arindrajit, Ethan Kaplan y Owen Thompson. 2016. «Nurse Unions and Patient Outcomes». *ILR Review* 69 (4): 803-833.
- Durazzi, Niccolò, Timo Fleckenstein y Soohyun Christine Lee. 2018. «Social Solidarity for All? Trade Union Strategies, Labor Market Dualization, and the Welfare State in Italy and South Korea». *Politics & Society* 46 (2): 205-233.
- Ebbinghaus, Bernhard, y J. Timo Weishaupt (eds.). 2021. *The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis?* Abingdon: Routledge.
- Ebbinghaus, Bernhard, y Tobias Wiss. 2011. «The Governance and Regulation of Private Pensions in Europe». En *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*, editado por Bernhard Ebbinghaus, 351-383. Oxford: Oxford University Press.
- Edwards, Lilian, Laura Martin y Tristan Henderson. 2018. «Employee Surveillance: The Road to Surveillance Is Paved with Good Intentions». SSRN Scholarly Paper ID No. 3234382. Social Science Research Network.

- Erol, Serife, y Thorsten Schulten. 2021. «Renewing Labour Relations in the German Meat Industry: An End to 'Organized Irresponsibility'?». Hans-Böckler-Stiftung, Institute of Economic and Social Research (WSI) Report No. 61e.
- España, Consejo Económico y Social. 2021. *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2020*.
- Eurofound. 2016. *Working Time Developments in the 21st Century: Work Duration and Its Regulation in the EU* (resumen en español: «Avances en relación con el tiempo de trabajo en el siglo XXI: duración de la jornada laboral y su regulación en la UE»). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- . 2019. *Working Time in 2017–2018*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- . 2020a. *Industrial Relations: Developments 2015–2019* (resumen en español: «Relaciones laborales: Evolución 2015–2019»). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- . 2020b. *Living, Working and COVID-19*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- . 2020c. «Tripartite Agreement on Wage Compensation in the Private Sector: Factsheet for Case DK-2020-11/633 – Measures in Denmark».
- . 2020d. «COVID-19 Short-Time Work Scheme: Factsheet for Case AT-2020-10/229 – Measures in Austria».
- . 2020e. «Temporary Unemployment Premium for Employees in the Metal Sector: Factsheet for Case BE-2020-13/1055 – Measures in Belgium».
- . 2020f. «€300 Million Salary Waiver to Save Austrian Airlines: Factsheet for Case AT-2020-21/1399 – Measures in Austria».
- Fana, Marta, Santo Milasi, Joanna Napierała, Enrique Fernández-Macías e Ignacio González Vázquez. 2020. «Telework, Work Organisation and Job Quality during the COVID-19 Crisis», JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, No. 2020/11. Comisión Europea, Centro Común de Investigación.
- Farber, Henry S., Daniel Herbst, Ilyana Kuziemko y Suresh Naidu. 2018. «Unions and Inequality Over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data», NBER Working Paper No. 24587. National Bureau of Economic Research.
- Ferreras, Isabelle, Ian MacDonald, Gregor Murray y Valeria Pulignano. 2020. «Introduction: Institutional Experimentation for Better (or Worse) Work». *Transfer: European Review of Labour and Research* 26 (2): 113-118.
- FES (Friedrich-Ebert-Stiftung). 2021. *Recommendations for Engaging Young People in Trade Unions*.
- Fine, Janice, y Jennifer Gordon. 2010. «Strengthening Labor Standards Enforcement through Partnerships with Workers' Organizations». *Politics & Society* 38 (4): 552-585.
- Flecker, Jörg, y Annika Schönauer. 2013. «European Diversity of Work Sharing as a Crisis Measure: The Experiences of Austria, Belgium, France and the Netherlands». En *Work Sharing during the Great Recession: New Developments and Beyond*, editado por Jon C. Messenger y Naj Ghosheh, 72-98. Ginebra: OIT.
- Ford, Michele, y Vivian Honan. 2019. «The Limits of Mutual Aid: Emerging Forms of Collectivity among AppBased Transport Workers in Indonesia». *Journal of Industrial Relations* 61 (4): 528-548.
- Ford, Michele, y Kristy Ward. 2021. «COVID-19 in Southeast Asia: Implications for Workers and Unions». *Journal of Industrial Relations* 63 (3): 432-450.
- Fougère, Denis, Erwan Gautier y Sébastien Roux. 2016. «Understanding Wage Floor Setting in Industry-Level Agreements: Evidence from France», IZA Discussion Paper No. 10290. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Francia, Ministerio de Trabajo, Empleo e Inclusión Económica. 2021. *La négociation collective en 2020: Bilan & rapports*.
- Freeman, Richard B., y James L. Medoff. 1984. *What Do Unions Do?* Nueva York: Basic Books.
- Gahan, Peter, y Peter Brosnan. 2006. «The Repertoires of Labor Market Regulation». En *Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction, Constitution and Regulation of Labour Markets and Work Relationships*, editado por Christopher Jon Arup, Peter Gahan, John Howe, Richard Johnstone, Richard Mithell y Anthony O'Donnell, 127-146. Annandale: Federation Press.
- Gal, Uri, Tina Blegind Jensen y Mari-Klara Stein. 2020. «Breaking the Vicious Cycle of Algorithmic Management: A Virtue Ethics Approach to People Analytics». *Information and Organization* 30 (2).
- Gamonal C., Sergio, y César F. Rosado Marzá. 2019. *Principled Labor Law: U.S. Labor Law through a Latin American Method*. Nueva York: Oxford University Press.

- Garnero, Andrea. 2020. «The Impact of Collective Bargaining on Employment and Wage Inequality: Evidence from a New Taxonomy of Bargaining Systems». *European Journal of Industrial Relations* 27 (2): 185-202.
- Ghellab, Youcef, y Daniel Vaughan-Whitehead. 2020. «Enhancing Social Partners' and Social Dialogue's Roles and Capacity in the New World of Work – Overview». En *The New World of Work: Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions*, editado por Daniel Vaughan-Whitehead, Youcef Ghellab y Rafael Muñoz de Bustillo Llorente, 1-27. Cheltenham: Edward Elgar; Ginebra: OIT.
- Glassner, Vera, y Julia Hofmann. 2019. «Austria: From Gradual Change to an Unknown Future». En Müller, Vandaele y Waddington (eds.) 2019, 33-52.
- Glassner, Vera, y Maarten Keune. 2012. «La crisis y la política social: el papel de los convenios colectivos». *Revista Internacional del Trabajo* 131 (4): 385-413.
- Glassner, Vera, Maarten Keune y Paul Marginson. 2011. «Collective Bargaining in a Time of Crisis: Developments in the Private Sector in Europe». *Transfer: European Review of Labour and Research* 17 (3): 303-321.
- Godfrey, Shane. 2018. «Contested Terrain: The Extension of Multi-Employer Collective Agreements in South Africa». En *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, editado por Susan Hayter y Jelle Visser, 137-157. Ginebra: OIT.
- Godfrey, Shane, Johann Maree y Jan Theron. 2006. «Conditions of Employment and Small Business: Coverage, Compliance and Exemptions», Development Policy Research Unit Working Paper No. 06/106. Universidad de Ciudad del Cabo, Facultad de Comercio.
- Godfrey, Shane, Jan Theron y Margareet Visser. 2007. «The State of Collective Bargaining in South Africa: An Empirical and Conceptual Study of Collective Bargaining». Development Policy Research Unit Working Paper No. 07/130. Universidad de Ciudad del Cabo, Facultad de Comercio.
- Gómez-Ochoa, Sergio Alejandro, Oscar H. Franco, Lyda Z. Rojas, Peter Francis Raguindin, Zayne Milena Roa-Díaz, Beatrice Minder Wyssmann, Sandra Lucrecia Romero Guevara, Luis Eduardo Echeverría, Marija Glisic y Taulant Muka. 2021. «COVID-19 in Health-Care Workers: A Living Systematic Review and Meta-Analysis of Prevalence, Riska Factors, Clinical Characteristics, and Outcomes». *American Journal of Epidemiology* 190 (1): 161-175.
- González Fernández, María José. 2013. «Results of the Implementation of the Suspension and Partial Unemployment Insurance Programmes in Uruguay, 2009–2010». En *Work Sharing during the Great Recession: New Developments and Beyond*, editado por Jon C. Messenger y Naj Ghosheh, 151-202. Ginebra: OIT.
- Gorodzeisky, Anastasia, y Andrew Richards. 2020. «Do Immigrants Trust Trade Unions? A Study of 18 European Countries». *British Journal of Industrial Relations* 58 (1): 3-26.
- Grawitzky, Renee. 2011. «Collective Bargaining in Times of Crisis: A Case Study of South Africa», ILO Industrial and Employment Relations Department Working Paper No. 32.
- Greer, Scott L., Elizabeth J. King, Elize Massard da Fonseca y Andre Peralta-Santos. 2020. «The Comparative Politics of COVID-19: The Need to Understand Government Responses». *Global Public Health* 15 (9): 1413-1416.
- Grimshaw, Damian. 2009. «¿Mejoraría el trabajo de remuneración baja un sistema salarial más incluyente? Estudio de los hospitales británicos». *Revista Internacional del Trabajo* 128 (4): 491-515.
- Grimshaw, Damian, y Susan Hayter. 2020. «Employment Relations and Economic Performance». En *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, segunda edición, editado por Carola Frege y John Kelly, 139-168. Londres: Routledge.
- Grimshaw, Damian, Aristea Koukiadaki e Isabel Tavora. 2017. «Social Dialogue and Economic Performance: What Matters for Business – A Review». ILO Conditions of Work and Employment Series No. 89.
- Guardianich, Igor, y Oscar Molina. 2021. «From Gradual Erosion to Revitalization: National Social Dialogue Institutions and Policy Effectiveness». *European Journal of Industrial Relations*.
- Haipeter, Thomas. 2020. «Digitalisation, Unions and Participation: The German Case of 'Industry 4.0'». *Industrial Relations Journal* 51 (3): 242-260.
- Halima, Mohamed Ali Ben, Malik Koubi y Camille Regaert. 2018. «The Effects of the Complementary Compensation on Sickness Absence: An Approach Based on Collective Bargaining Agreements in France». *LABOUR* 32 (3): 353-394.
- Hallegatte, Stephane. 2014. «Economic Resilience: Definition and Measurement», Policy Research Working Paper No. 6852. Banco Mundial.

- Hamburger, Ludwig. 1939. «Aplicación de los convenios colectivos a la totalidad de una profesión o de una industria». *Revista Internacional del Trabajo* 20 (2): 198-242.
- Hardy, Tess, y Sayomi Ariyawansa. 2019. *Literature Review on the Governance of Work*. Ginebra: OIT.
- Hatayama, Maho, Mariana Viollaz y Hernan Winkler. 2020. «Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries», Policy Research Working Paper No. 9241. Banco Mundial.
- Hayter, Susan. 2015. «Unions and Collective Bargaining». En *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*, editado por Janine Berg, 95-122. Ginebra: OIT; Cheltenham y Northampton: Edward Elgar.
- Hayter, Susan, y ChangHee Lee (eds.). 2018. *Industrial Relations in Emerging Economies: The Quest for Inclusive Development*. Ginebra: OIT; Cheltenham y Northampton: Edward Elgar.
- Hayter, Susan, y Jelle Visser. 2018. «The Application and Extension of Collective Agreements: Enhancing the Inclusiveness of Labour Protection». En *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, editado por Susan Hayter y Jelle Visser, 1-31. Ginebra: OIT.
- . 2021. «Por una negociación colectiva más inclusiva: la extensión de los convenios colectivos». *Revista Internacional del Trabajo* 140 (2): 183-212.
- Hayter, Susan, y Bradley Weinberg. 2011. «Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality». En *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, editado por Susan Hayter, 136-186. Ginebra: OIT; Cheltenham: Edward Elgar.
- Heery, Edmund, y Mike Noon. 2017. *A Dictionary of Human Resource Management*, tercera edición, s.v. «Base Pay». Oxford: Oxford University Press.
- Hemmings, Philip, y Christopher Prinz. 2020. «Sickness and Disability Systems: Comparing Outcomes and Policies in Norway with Those in Sweden, the Netherlands and Switzerland», OECD Economics Department Working Paper No. 1601. Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.
- Hepple, Bob. 2003. «Rights at Work». Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Heyes, Jason, y Helen Rainbird. 2011. «Bargaining for Training: Converging or Diverging Interests?». En *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, editado por Susan Hayter, 76-106. Ginebra: OIT; Cheltenham: Edward Elgar.
- Hijzen, Alexander, Pedro S. Martins y Jante Parlevliet. 2017. «Collective Bargaining through the Magnifying Glass: A Comparison between the Netherlands and Portugal». IZA Discussion Paper No. 11113. IZA Institute of Labor Economics.
- Holtgrewe, Ursula, y Virginia Doellgast. 2012. «A Service Union's Innovation Dilemma: Limitations on Creative Action in German Industrial Relations». *Work, Employment and Society* 26 (2): 314-330.
- Horn, Carlos Henrique. 2006. «Mensuração da mudança no conteúdo das normas coletivas sobre a relação de emprego: metodologia e aplicação». *Economia e Sociedade* 15 (2): 409-424.
- Hornung-Draus, Renate. 2021. «Cross-Border Social Dialogue from the Perspective of Employers». *European Labour Law Journal* 12 (1): 83-94.
- Hunter, Boyd, y Matthew Gray. 2013. «Workplace Agreements and Indigenous-Friendly Workplaces». *Indigenous Law Bulletin* 8 (8): 7-13.
- Italia, Ministerio de Trabajo y Política Social. 2021. *Report deposito contratti ex art.14D.LGS.151/2015*.
- Jacobs, A. 2014. «Decentralisation of Labour Law Standard Setting and the Financial Crisis». En *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*, editado por Nikolas Bruun, Klaus Lörcher e Isabelle Schömann, 171-192. Oxford: Hart Publishing.
- Jacobson, Robin, y Kim Geron. 2008. «Unions and the Politics of Immigration». *Socialism and Democracy* 22 (3): 105-122.
- Jansson, Olle, y Jan Ottosson. 2021. «Negotiating a New Swedish Model: Employment Transition Agreements and the Struggle over Redundancies». *Journal of Industrial Relations* 63 (5): 706-727.
- Jirjahn, Uwe. 2021. «Membership in Employers' Associations and Collective Bargaining Coverage in Germany», IZA Discussion Paper No. 14783. IZA Institute of Labor Economics.
- Johansson, Caroline, y Niklas Selberg. 2020. «COVID-19 and Labour Law: Sweden». *Italian Labour Law Ejournal* 13 (1S).
- Julén Votinius, Jenny. 2020. «Collective Bargaining for Working Parents in Sweden and Its Interaction with the Statutory Benefit System». *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 36 (3): 367-386.
- Kahn-Freund, Otto. 1972. *Labour and the Law*. Londres: Stevens.

- Kaufman, Bruce E. 2012. «Economic Analysis of Labor Markets and Labor Law: An Institutional/Industrial Relations Perspective». En *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, editado por Cynthia Estlund y Michael L. Wachter, 52-104. Cheltenham; Northampton: Edward Elgar.
- Keck, Markus, y Patrick Sakdapolrak. 2013. «What Is Social Resilience? Lessons Learned and Ways Forward». *Erdkunde* 67 (1): 5-19.
- Klenner, Christina, y Yvonne Lott (eds.). 2016. *Working Time Options over the Life Course: New Regulations and Empirical Findings in Five European Countries*. Hans-Böckler-Stiftung.
- Klinkenberg, Priya. 2021. «Empowering Young Workers in CEE and SEE Countries through Digital Organising». Federación Europea de Sindicatos de Agricultura, Alimentación y Turismo, 7 de julio de 2021.
- Kousta, Elena. 2020. «Greece: Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020». Eurofound (documento de trabajo).
- Langille, Brian. 2011. «Labour Law's Theory of Justice». En *The Idea of Labour Law*, editado por Guy Davidov y Brian Langille, 101-119. Oxford: Oxford University Press.
- Lee, Eddy. 1998. «La crisis financiera de Asia. Orígenes y pronósticos». *Revista Internacional del Trabajo* 117 (1): 93-106.
- Lee, Sangheon, y Deirdre McCann. 2011. «Negotiating Working Time in Fragmented Labour Markets: Re-Realizing the Promise of 'Regulated Flexibility'». En *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, editado por Susan Hayter, 47-75. Ginebra: OIT; Cheltenham: Edward Elgar.
- Leicht-Deobald, Ulrich, Thorsten Busch, Christoph Schank, Antoinette Weibel, Simon Schafheitle, Isabelle Wildhaber y Gabriel Kasper. 2019. «The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making for Personal Integrity». *Journal of Business Ethics* 160 (2): 377-392.
- Levy, Karen, y Solon Barcas. 2018. «Refractive Surveillance: Monitoring Customers to Manage Workers». *International Journal of Communication* 12: 1166-1188.
- Lupo, Luisa, y Anil Verma. 2020. «Labour Standards Compliance in the Global Garment Supply Chain: Evidence from ILO's Better Work Program on the Role of Unions and Collective Bargaining». Better Work Programme Discussion Paper No. 37. Ginebra: OIT; Washington: Corporación Financiera Internacional.
- McGarry, Brian E., David C. Grabowski y Michael L. Barnett. 2020. «Severe Staffing and Personal Protective Equipment Shortages Faced by Nursing Homes during the COVID-19 Pandemic». *Health Affairs* 39 (10): 1812-1821.
- McMahon, Devon E., Gregory A. Peters, Louise C. Ivers y Esther E. Freeman. 2020. «Global Resource Shortages during COVID-19: Bad News for Low-Income Countries». *PLOS Neglected Tropical Diseases* 14 (7).
- Magruder, Jeremy R. 2012. «High Unemployment yet Few Small Firms: The Role of Centralized Bargaining in South Africa». *American Economic Journal: Applied Economics* 4 (3): 138-166.
- Marginson, Paul. 2015. «Coordinated Bargaining in Europe: From Incremental Corrosion to Frontal Assault?». *European Journal of Industrial Relations* 21 (2): 97-114.
- Marginson, Paul, James Arrowsmith y Molly Gray. 2008. «Undermining or Reframing Collective Bargaining? Variable Pay in Two Sectors Compared». *Human Resource Management Journal* 18 (4): 327-346.
- Marginson, Paul, Maarten Keune y Dorothee Bohle. 2014. «Negotiating the Effects of Uncertainty? The Governance Capacity of Collective Bargaining under Pressure». *Transfer: European Review of Labour and Research* 20 (1): 37-51.
- Marginson, Paul, y Christian Welz. 2015. «European Wage-Setting Mechanisms under Pressure: Negotiated and Unilateral Change and the EU's Economic Governance Regime». *Transfer: European Review of Labour and Research* 21 (4): 429-450.
- Marino, Stefania, Judith Roosblad y Rinus Penninx (eds.). 2017. *Trade Unions and Migrant Workers: New Contexts and Challenges in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar; Ginebra: OIT.
- Martínez Matute, Marta, y Pedro S. Martins. 2020. «How Representative Are Social Partners in Europe? The Role of Dissimilarity». Global Labor Organization Discussion Paper No. 718.
- Martins, Pedro S. 2020. «What Do Employers' Associations Do?», IZA Discussion Paper No. 13705. IZA Institute of Labor Economics.
- Maupain, Francis. 2005. «Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights». *European Journal of International Law* 16 (3): 439-465.
- Mendizábal Bermúdez, Gabriela. 2019. «Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica». *Revista Latinoamericana de Derecho Social* 28: 157-190.

- Messenger, Jon, Oscar Vargas Llave, Lutz Gschwind, Simon Boehmer, Greet Vermeylen y Mathijn Wilkens. 2017. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work* (resumen en español: «Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral»). Eurofound y OIT.
- Metcalf, David, Kirstine Hansen y Andy Charlwood. 2001. «Unions and the Sword of Justice: Unions and Pay Systems, Pay Inequality, Pay Discrimination and Low Pay». *National Institute Economic Review* 176 (abril de 2001): 61-75.
- Middleton, John, Ralf Reintjes y Henrique Lopes. 2020. «Meat Plants: A New Front Line in the COVID-19 Pandemic». *BMJ*, 9 de julio de 2020.
- Milkman, Ruth. 2006. *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*. Russell Sage Found. Nueva York: Russell Sage Foundation.
- Molina, Oscar. 2021. *España: Working Life in the COVID-19 Pandemic* 2020. Eurofound.
- Monaco, Lorenza, Kwabena Nyarko Otoo, Sisay Tulu, Paul Omondi, Michael Uusiku Akuupa, Kudzai Chireka, Sophia Isala, Ismail Bello, Lai Brown, Remy Ruberambuga, et al. 2001. «The Auto Industry in Sub Saharan Africa: Investment, Sustainability and Decent Jobs». IndustriALL Global Union y Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Mosimann, Nadja, y Jonas Pontusson. 2017. «Solidaristic Unionism and Support for Redistribution in Contemporary Europe». *World Politics* 69 (3): 448-492.
- Müller, Torsten. 2019. «She Works Hard for the Money: Tackling Low Pay in Sectors Dominated by Women – Evidence from Health and Social Care». European Trade Union Institute Working Paper No. 2019.11.
- Müller, Torsten, Kurt Vandaele y Jeremy Waddington (eds.). 2019. *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*, vol. 1. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.
- Murphy, Caroline, y Thomas Turner. 2016. «Organising Precarious Workers: Can a Public Campaign Overcome Weak Grassroots Mobilisation at Workplace Level?». *Journal of Industrial Relations* 58 (5): 589-607.
- Murray, Sean. 2020. «Unions and Meat Processors Agree Safety Protocol for Workers in the Industry», *TheJournal.ie*, 18 de septiembre de 2020.
- Naciones Unidas. 1997. *Informe del Comité de Derechos Humanos. Volumen I*.
- . 2021a. *Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Informe del Secretario General*. E/2021/58.
- . 2021b. *Progress towards the Sustainable Development Goals – Report of the Secretary-General – Supplementary Information*. E/2021/58.
- . 2021c. *Nuestra Agenda Común – Informe del Secretario General*.
- Natali, David, Emmanuele Pavolini y Bart Vanhercke (eds.). 2018. *Occupational Welfare in Europe: Risks, Opportunities and Social Partner Involvement*. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.
- Newman, Nathan. 2017. «Reengineering Workplace Bargaining: How Big Data Drives Lower Wages and How Reframing Labor Law Can Restore Information Equality in the Workplace». *University of Cincinnati Law Review* 85: 693-760.
- Nueva Zelanda, Ministerio de Actividades Empresariales, Innovación y Empleo y Ministerio de la Mujer. 2020. *An Introduction to Pay Equity*.
- NZCTU (Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda). 2019. «Fair Pay Agreements: A Framework for Fairness».
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2017. *OECD Employment Outlook 2017*.
- . 2018. *OECD Employment Outlook 2018*.
- . 2019a. *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*.
- . 2019b. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.
- . 2021. *Strengthening Economic Resilience following the COVID-19 Crisis: A Firm and Industry Perspective*.
- OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2020. «Documento de orientación: Hacia unas transiciones fructíferas: cambio climático y empleo».
- . 2021a. «IOE Position Paper on Remote Work beyond Covid-19» (resumen en español: «Documento de políticas de la OIE sobre el trabajo a distancia tras el COVID-19»).
- . 2021b. «Documento de políticas de la OIE sobre servicios esenciales».
- OIE y CME (Confederación Mundial de Empleo). 2021a. «New Zealand Government Is Determined to Have a New Fair Pay Agreement System That Is Not Respectful of Social Partners' Voluntary Bargaining». *Industrial Relations and Labour Law Newsletter*, mayo de 2021.

- . 2021b. «Policy Priorities for the Road to a Sustainable Job Recovery».
- OIT. 1980. *Fomento de la negociación colectiva*, Informe V(I). Conferencia Internacional del Trabajo, 66.^a reunión.
- . 1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 86.^a reunión.
- . 2004. *Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo*, Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.^a reunión.
- . 2006. *Negociación colectiva y Programa de Trabajo Decente*, Consejo de Administración, 297.^a reunión. GB.297/ ESP/2.
- . 2008a. Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles. Conferencia Internacional del Trabajo, 96.^a reunión.
- . 2008b. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión.
- . 2009. *Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981* (núm. 155), a la *Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981* (núm. 164) y al *Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión.
- . 2012. *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión. ILC.101/III/1B.
- . 2013a. *La negociación colectiva en la administración pública: Un camino a seguir. Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión. ILC.102/III/1B.
- . 2013b. *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*.
- . 2015a. Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores). Conferencia Internacional del Trabajo, 104.^a reunión.
- . 2015b. «Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe». Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- . 2015c. *Dar una voz a los trabajadores rurales. Estudio General sobre los instrumentos relativos al derecho de asociación y las organizaciones de trabajadores rurales*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 104.^a reunión. ILC.104/III/1B.
- . 2015d. *Las formas atípicas de empleo*. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, Ginebra, 16-19 de febrero de 2015.
- . 2015e. *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*.
- . 2016. *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (resumen en español: «El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas»).
- . 2017a. *Promoción del trabajo decente y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las zonas francas industriales*. Informe para la discusión en la Reunión de expertos para promover el trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas francas industriales, Ginebra, 21-23 de noviembre de 2017.
- . 2017b. *Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión*.
- . 2018a. Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión.
- . 2018b. *La libertad sindical – Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Sexta edición.
- . 2018c. *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro – Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*, Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión. ILC.107/III(B).
- . 2018d. Resolución sobre la metodología del indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo a los derechos laborales. 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, 10-19 de octubre de 2018. CIET/20/2018/Resolución II.
- . 2018e. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición.

- . 2019a. Plan de acción revisado sobre el diálogo social y el tripartismo para 2019-2023, a fin de dar curso a las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018. Consejo de Administración, 335.^a reunión.
- . 2019b. *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión.
- . 2019c. *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas*.
- . 2019d. «Negociar por un tiempo de trabajo decente: un examen de las prácticas», Nota de información núm. 5.
- . 2019e. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*
- . 2020a. *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.^a reunión. ILC.109/III(B).
- . 2020a bis. *Hora de actuar para conseguir el ODS 8: Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental*.
- . 2020b. *Las organizaciones de empleadores en la gobernanza de los sistemas de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP)*.
- . 2020c. «La crisis de COVID-19 y la economía informal: respuestas inmediatas y desafíos de política», Nota informativa, mayo de 2020.
- . 2020d. «Diálogo social para la transición de la economía informal a la economía formal». Informe temático, febrero de 2020.
- . 2020e. «Ghana Employers' Association (GEA) and the ILO Collaborate to Foster Transition to Formality in the Country». Noticia, 14 de octubre de 2020.
- . 2020f. «Employers Confederation of the Philippines Launches eCampus after the Outbreak of the COVID-19 Crisis». Noticia, 30 de septiembre de 2020.
- . 2020g. *Ánalisis de tendencias mundiales sobre el papel de los sindicatos en tiempos de COVID-19. Resumen de los hallazgos principales*.
- . 2020h. *A Global Survey of Enterprises: Managing the Business Disruptions of COVID-19 – Second Quarter 2020 Situational Analysis*.
- . 2020i. «Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición», 23 de septiembre de 2020.
- . 2020j. «Gendered Impacts of COVID-19 on the Garment Sector», ILO Brief, noviembre de 2020.
- . 2020k. «La COVID-19 y los trabajadores de los cuidados a domicilio y en instituciones», Nota informativa sectorial de la OIT, octubre de 2020.
- . 2020l. «La COVID-19 y el sector del comercio minorista de alimentos», Nota informativa sectorial de la OIT, junio de 2020.
- . 2020m. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*.
- . 2020n. «Russian Federation: Trade Unions Obtain New Teleworking Legislation». Noticia de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), 14 de diciembre de 2020.
- . 2021a. *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.^a reunión.
- . 2021b. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: En busca de un futuro mejor*.
- . 2021c. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*.
- . 2021d. *COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue: A Report on Behalf of ILO-ACTRAV*.
- . 2021e. *Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19. Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos*.
- . 2021f. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, tercera edición (resumen en español: «Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes: Resultados y metodología»).
- . 2021g. «El diálogo social un año tras la irrupción de la pandemia de COVID-19. Análisis de los resultados», Nota de investigación, septiembre de 2021.

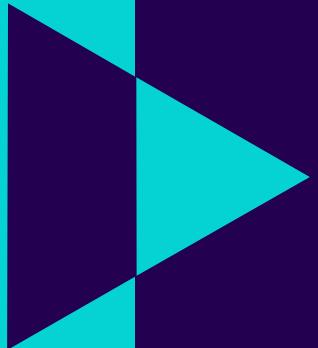
- . 2021h. «From Potential to Practice: Preliminary Findings on the Numbers of Workers Working from Home during the COVID-19 Pandemic», ILO Policy Brief, marzo de 2021.
- . 2021i. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2021*.
- . 2021j. «COVID-19 and the ASEAN Labour Market: Impact and Policy Response», ILO Policy Brief, agosto de 2021.
- . 2021k. «Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19», Nota de políticas, julio de 2021.
- . 2021l. «Aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis: importancia de las normas internacionales del trabajo y de la supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la pandemia de COVID-19». Extractos del Informe General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en su 91.^a sesión (noviembre-diciembre de 2020).
- . 2022. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2022*.
- OIT y CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2020. «La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política», *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, núm. 23.
- OIT y OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2019. *Transformación empresarial: nuevas oportunidades para las organizaciones empresariales*.
- . 2020. *Encuesta mundial de las organizaciones empresariales y de empleadores: Repercusiones internas y respuestas a la COVID-19*.
- Olson, Mancur. 1965. *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge (Estados Unidos): Harvard University Press.
- O'Neil, Michele. 2021. «The Australian Industrial System in the Era of COVID-19». *Journal of Industrial Relations* 63 (3): 422-431.
- Papadakis, Konstantinos, y Romane Cauqui. De próxima publicación. «Social Dialogue and the SDGs: An Essential Symbiosis for a Human-Centred Development and Recovery», ILO Thematic Brief.
- Papadakis, Konstantinos, y Youcef Ghellab (eds.). 2014. *The Governance of Policy Reforms in Southern Europe and Ireland: Social Dialogue Actors and Institutions in Times of Crisis*. Ginebra: OIT.
- Pedersini, Roberto, y Salvo Leonardi. 2018. «Breaking through the Crisis with Decentralisation? Collective Bargaining in the EU after the Great Recession». En *Multi-Employer Bargaining under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries*, editado por Salvo Leonardi y Roberto Pedersini, 7-37. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.
- Pelling, Lisa. 2021. *On the Corona Frontline: The Experiences of Care Workers in Nine European Countries – Summary Report*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Pillinger, Jane, y Nora Wintour. 2019. *Collective Bargaining and Gender Equality*. Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing.
- Plá Rodríguez, Américo. 1978. *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Planet Labor. 2020. «Luxembourg: Agreement between Government, Trade Unions and Employers on New Short-Time Working Arrangements That Will Run until the End of 2020», 11 de junio de 2020.
- . 2021. «What Type of Employment Status Will Platform Workers Hold? Planet Labor Compares Several Countries' Regulatory Responses», 17 de junio de 2021.
- Pohler, Diane. 2018. «Collective Bargaining». En *Handbook of Research on Employee Voice*, segunda edición, editado por Adrian Wilkinson, Jimmy Donaghey, Tony Dundon y Richard B. Freeman, 235-250. Cheltenham: Edward Elgar.
- Pontusson, Jonas. 2013. «Unionization, Inequality and Redistribution». *British Journal of Industrial Relations* 51 (4): 797-825.
- Pontusson, Jonas, y David Rueda. 2010. «The Politics of Inequality: Voter Mobilization and Left Parties in Advanced Industrial States». *Comparative Political Studies* 43 (6): 675-705.
- Portugal, CRL (Centro de Relaciones Laborales). 2018. *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2017*.
- Raess, Damian, Andreas Dür y Dora Sari. 2018. «Protecting Labor Rights in Preferential Trade Agreements: The Role of Trade Unions, Left Governments, and Skilled Labor». *The Review of International Organizations* 13 (2): 143-162.

- Ranca, Anna Rita, Peter Benczur y Enrico Giovannini. 2017. *Building a Scientific Narrative towards a More Resilient EU Society – Part 1: A Conceptual Framework*. Comisión Europea, Centro Común de Investigación.
- Ranney, Megan L., Valerie Griffeth y Ashish K. Jha. 2020. «Critical Supply Shortages: The Need for Ventilators and Personal Protective Equipment during the Covid-19 Pandemic». *New England Journal of Medicine* 382 (18): e41.
- Rodrik, Dani. 1997. *Has Globalization Gone Too Far?* Washington: Institute for International Economics.
- Schiek, Dagmar G. 2020. «Collective Bargaining and Unpaid Care as Social Security Risk: An EU Perspective». *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 36 (3): 387-408.
- Schmalz, Stefan, y Marcel Thiel. 2017. «IG Metall's Comeback: Trade Union Renewal in Times of Crisis». *Journal of Industrial Relations* 59 (4): 465-486.
- Schulzen, Thorsten. 2012. «European Minimum Wage Policy: A Concept for Wage-Led Growth and Fair Wages in Europe». *International Journal of Labour Research* 4 (1): 85-103.
- . 2021. «Collective Bargaining in Germany 2020: Annual Report of the WSI Collective Agreement Archive». Hans-Böckler-Stiftung, Institute of Economic and Social Research (WSI).
- Schulzen, Thorsten, y Reinhard Bispinck. 2017. «Varieties of Decentralisation in German Collective Bargaining: Experiences from Metal Industry and Retail Trade», Centre for the Study of European Labour Law «Massimo D'Antona» Working Paper No. 137/2017.
- Schulzen, Thorsten, Line Eldring y Reinhard Naumann. 2015. «The Role of Extension for the Strength and Stability of Collective Bargaining in Europe». En *Wage Bargaining under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth*, editado por Guy Van Gyes y Thorsten Schulzen, 361-400. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.
- Schulzen, Thorsten, y Torsten Müller. 2020. «Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise: Aktuelle Regelungen in Deutschland und Europa», WSI Policy Brief No. 38. Hans-Böckler-Stiftung, Institute of Economic and Social Research (WSI).
- Seago, Jean Ann, y Michael Ash. 2002. «Registered Nurse Unions and Patient Outcomes». *The Journal of Nursing Administration* 32 (3): 143-151.
- Sen, Amartya. 1999. *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press. [Traducción al español: *Desarrollo y libertad*. 2000. Traducción de E. Rabasco y L. Toharia. Barcelona: Planeta.]
- Sen, Ratna. 2012. «Unionization and Collective Bargaining in the Unorganized Sector». *Indian Journal of Industrial Relations* 47 (4): 598-616.
- Sengenberger, Werner. 1994. «Protection – Participation – Promotion: The Systemic Nature and Effects of Labour Standards». En *Creating Economic Opportunities: The Role of Labour Standards in Industrial Restructuring*, editado por Werner Sengenberger y Duncan Campbell, 45-60. Ginebra: OIT.
- Serrano, Melisa R. 2019. «Regulating Working Time in the Philippines: The Role of Statutory Regulations, Collective Bargaining, and Employee-Oriented Flexibilization». *Employee Relations Law Journal* 45 (2): 37-61.
- Spooner, Dave, Georgia Montague-Nelson y Jess Whelligan. 2021. «Crossing the Divide: Informal Workers and Trade Unions Building Power». Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Stanford, Jim, y Kathy Bennet. 2021. «Bargaining Tech: Strategies for Shaping Technological Change to Benefit Workers». Centre for Future Work.
- Stiglitz, Joseph. 2000. «Democratic Development as the Fruits of Labour». *Perspectives on Work* 4 (1): 31-37.
- Streeck, Wolfgang. 2005. «The Sociology of Labor Markets and Trade Unions». En *The Handbook of Economic Sociology*, segunda edición, editado por Neil J. Smelser y Richard Swedberg, 254-283. Princeton: Princeton University Press.
- Stringhini, Silvia, María-Eugenio Zaballa, Nick Pullen, Carlos de Mestral, Javier Perez-Saez, Roxane Dumont, Attilio Picazio, Francesco Pennachio, Yaron Dibner, Sabine Yerly, et al. 2021. «Large Variation in Anti-SARS-CoV-2 Antibody Prevalence among Essential Workers in Geneva, Switzerland». *Nature Communications*, 8 de junio de 2021.
- Suecia, Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales. 2020. «Regeringens Äldreomsorgslyft beräknas leda till 10 000 nya tillsvidareanställningar på heltid inom äldreomsorgen». Comunicado de prensa, 8 de junio de 2020.
- Suecia, Oficina Nacional de Mediación. 2020. *Pandemin och korttidsarbetet*.

- Tapia, Maite, y Lowell Turner. 2013. «Union Campaigns as Counter-movements: Mobilizing Immigrant Workers in France and the United Kingdom». *British Journal of Industrial Relations* 51 (3): 601-622.
- TAS (Servicios de Asesoramiento Técnico de la Región Central, Nueva Zelanda). s. f. «Clerical and Administration Pay Equity». <https://tas.health.nz/employment-and-capability-building/pay-equity/clerical-and-administration-pay-equity/>.
- Teubner, Gunther. 1993. *Law as an Autopoietic System*. Oxford: Blackwell.
- The Lancet*. 2020. «The Plight of Essential Workers during the COVID-19 Pandemic». *The Lancet* 395 (10237): 1587.
- Torstensson, Simon. 2022. «Korttidspermettering». Ekonomifakta, 26 de enero de 2022.
- Trampusch, Christine. 2009. «Collective Agreements on Pensions as a Source of Solidarity». *Journal of Comparative Social Welfare* 25 (2): 99-107.
- . 2013. «Employers and Collectively Negotiated Occupational Pensions in Sweden, Denmark and Norway: Promoters, Vacillators and Adversaries». *European Journal of Industrial Relations* 19 (1): 37-53.
- Trappmann, Vera, Denis Neumann, Charles Umnay, Simon Joyce, Mark Stuart y Ioulia Bessa. De próxima publicación. «Labour Unrest during the Pandemic: The Case of Hospital and Retail Workers in 90 Countries», ILO Working Paper.
- Traxler, Franz. 1995. «Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralisation as a Map for Industrial Relations». En *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, editado por Colin Crouch y Franz Traxler, 1-20. Aldershot: Avebury.
- . 2004. «Employer Associations, Institutions and Economic Change: A Cross-national Comparison». *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations* 11 (1/2): 42-60.
- Traxler, Franz, Sabine Blaschke y Bernhard Kittel. 2001. *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Turnbull, Peter. 2003. «What Do Unions Do Now?». *Journal of Labor Research* 24 (3): 491-527.
- Tzannatos, Zafiris, y Toke S. Aidt. 2006. «Los sindicatos, los resultados microeconómicos y lo que cuenta para economistas y empresas». *Revista Internacional del Trabajo* 125 (4): 287-312.
- Unni, Jeemol, y Uma Rani. 2002. «Social Protection for Informal Workers: Insecurities, Instruments and Institutional Mechanisms». OIT.
- Van het Kaar, Robbert, y Marianne Grünell. 2001. «Variable Pay in Europe». Eurofound, 27 de abril de 2001.
- Vandaele, Kurt. 2018. «Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe», European Trade Union Institute Working Paper No. 2018.05.
- . 2021. «Applauded 'Nightingales' Voicing Discontent: Exploring Labour Unrest in Health and Social Care in Europe before and since the COVID-19 Pandemic». *Transfer: European Review of Labour and Research* 27 (3): 399-411.
- Vaughan-Whitehead, Daniel, y Rosalía Vázquez-Álvarez. 2018. «Curbing Inequalities in Europe: The Impact of Industrial Relations and Labour Policies». En *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*, editado por Daniel Vaughan-Whitehead, 1-67. Cheltenham: Edward Elgar; Ginebra: OIT.
- Visser, Jelle. 2013. «Wage Bargaining Institutions: From Crisis to Crisis», Economic Paper No. 488. Comisión Europea, Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros.
- . 2016. «What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession?». *IZA Journal of Labor Policy* 5.
- . 2019. «Trade Unions in the Balance», ILO ACTRAV Working Paper.
- . De próxima publicación. «Trade Unions and Workers' Organizations as Actors for Change», ILO ACTRAV Working Paper.
- Visser, Jelle, y Daniele Checchi. 2011. «Inequality and the Labor Market: Unions». En *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, editado por Brian Nolan, Wiemer Salverda y Timothy M. Smeeding, 230-256. Oxford: Oxford University Press.
- Walton, Richard E. y Robert B. McKersie. 1965. *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Webb, Sidney, y Beatrice Webb. 1896. «The Method of Collective Bargaining». *The Economic Journal* 6 (21): 1-29.

- . 1902. *Industrial Democracy*. Londres: Longmans, Green & Co.
- Weil, David. 1999. «Are Mandated Health and Safety Committees Substitutes for or Supplements to Labor Unions?». *ILR Review* 52 (3): 339-360.
- Western, Bruce, y Jake Rosenfeld. 2011. «Unions, Norms, and the Rise in U.S. Wage Inequality». *American Sociological Review* 76 (4): 513-537.
- Windmuller, John P. 1987. «Part I: Comparative Study of Methods and Practices». En *Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal*, editado por la OIT, 3-158. Ginebra: OIT.
- Zagelmeyer, Stefan. 2005. «The Employer's Perspective on Collective Bargaining Centralization: An Analytical Framework». *The International Journal of Human Resource Management* 16 (9): 1623-1639.
- Zwysen, Wouter. 2021. «Performance Pay across Europe: Drivers of the Increase and the Link with Wage Inequality». European Trade Union Institute Working Paper No. 2021.06.

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.



El presente *Informe sobre el Diálogo Social* es el primero de una nueva serie de publicaciones de referencia de la OIT dedicada a la negociación colectiva. Como proceso de diálogo social bien enraizado, la negociación colectiva ha sido determinante en muchos países a la hora de asegurar un trabajo decente, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, reducir la desigualdad salarial y estabilizar las relaciones laborales. Ofrece un mecanismo único que las propias partes promulgan para regular las condiciones de trabajo y de empleo. Este informe se centra en la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo a través de la negociación colectiva.

En el informe se examina el proceso por el cual la negociación colectiva ayudó a mitigar los efectos de la crisis de la COVID-19 sobre el empleo y los ingresos, atenuando parte de sus consecuencias en la desigualdad, al tiempo que reforzaba la resiliencia de las empresas y los mercados de trabajo. La adaptación de las medidas de salud pública y el refuerzo de la seguridad y salud en el trabajo, junto con las licencias remuneradas por enfermedad y las prestaciones de atención sanitaria previstas en muchos convenios colectivos, protegieron a los trabajadores y favorecieron la continuidad de la actividad económica.

Desde un punto de vista prospectivo, se estudia cómo puede contribuir la negociación colectiva a una recuperación centrada en las personas. En este sentido se subraya la necesidad de reafirmar los principios y derechos democráticos que dan voz a los empleadores y a todos los trabajadores en la gobernanza del trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Sobre estos principios fundacionales de la OIT se asienta el desarrollo de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas y representativas, capaces de acometer acciones y acuerdos que allanen el camino hacia una recuperación que sea inclusiva, sostenible y resiliente.