



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

# PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

*Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)*  
*Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)*



## Promoción de la negociación colectiva

**Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)**

**Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)**

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Promoción de la negociación colectiva: Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154): Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) / Oficina Internacional del Trabajo. – Ginebra: OIT, 2014

ISBN 978-92-2-329233-1 (print)  
ISBN 978-92-2-329234-8 (web pdf)

International Labour Office

negociación colectiva / Convenio de la OIT / Recomendación de la OIT / comentario / texto / servicios públicos / papel de la OIT

13.06.5

Publicado también en francés: *Promotion de la négociation collective: Convention sur la négociation collective, 1981 (no 154): Recommendation sur la négociation collective, 1981 (n° 163)* (ISBN 978-92-2-229233-2), Ginebra, 2015, y en inglés: *Promoting collective bargaining: Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154): Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)* (ISBN 978-92-2-129233-3), Ginebra, 2015.

*Datos de catalogación en publicación de la OIT*

Las denominaciones empleadas, 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.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) o escribanos a: [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

## En este folleto se presentan

---

Introducción	1
Los principales elementos del Convenio núm. 154	3
Puntos que deben considerarse en la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 154	13
Preguntas más frecuentes	15
Cómo puede ayudar la OIT	21
Otras informaciones	23
Textos del Convenio núm. 154 y de la Recomendación núm. 163	27



# Introducción

El Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154) fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1981, como instrumento para la promoción de la negociación colectiva.

El Convenio núm. 98, de 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, dispone que se han de adoptar medidas adecuadas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y la utilización de procedimientos de negociación voluntaria entre, por una parte, los empleadores y las organizaciones de empleadores y, por otra parte, los trabajadores y las organizaciones de trabajadores. Sin embargo, en dicho instrumento no se especifica cómo esto se llevará a cabo. En 1981, para complementar el Convenio núm. 98, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154) y la Recomendación conexas (núm. 163). En estos instrumentos se establecen los tipos de medidas que pueden adoptarse para promover la negociación colectiva y se definen los objetivos de tales medidas. En razón de su naturaleza promocional, el Convenio núm. 154 puede aplicarse en países con diferentes condiciones económicas y sociales, diferentes marcos legislativos y diversos sistemas de relaciones laborales.

Los principales  
elementos del  
convenio núm. 154



## Promueve la negociación colectiva

El Estado Miembro que ratifica el Convenio núm. 154 debería adoptar medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva. Estas medidas deberán adecuarse a las condiciones del país en el que se apliquen y, de acuerdo con el Convenio núm. 154, deberían ser objeto de una consulta previa y, si fuese posible, de acuerdos entre las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. El objetivo del Convenio es estimular una negociación colectiva y voluntaria entre partes que representan a organizaciones libres e independientes. Sin embargo, si bien la negociación colectiva es un proceso voluntario, los países deben establecer un marco que propicie su fomento y promoción, tanto a través de la legislación como de la creación de instituciones de apoyo. Es preciso hallar un equilibrio entre la intervención del gobierno destinada a promover la negociación colectiva y su buen funcionamiento, y la libertad de las partes para conducir negociaciones autónomas.

## Define la negociación colectiva

En el Convenio, el término «negociación colectiva» comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre empleadores y/o organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- fijar las condiciones de trabajo y empleo; y/o
- regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; y/o
- regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Los órganos de control de la OIT han interpretado que las cuestiones que pueden ser objeto de la negociación colectiva son «el tipo de convenio colectivo que haya de negociarse en el futuro, así como los salarios, prestaciones y subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, un alcance del convenio colectivo, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos,

que incluyan un acceso al lugar de trabajo más amplio que el previsto en la legislación, etc.»<sup>1</sup> Por lo tanto, excluir cuestiones particulares relativas a las condiciones de empleo del alcance de la negociación colectiva es incompatible con el derecho de negociación colectiva. Las únicas restricciones aceptables podrían ser la prohibición de aquellas cláusulas que pudieran socavar las libertades públicas (como las cláusulas discriminatorias) o que sean contrarias a las normas mínimas de protección establecidas en la legislación, y las cuestiones relativas principal o esencialmente a la gestión y el funcionamiento del gobierno y las empresas, incluida la asignación de funciones y los nombramientos.

## Define quiénes son las partes en la negociación colectiva

El Convenio núm. 154 trata de las relaciones bipartitas (entre dos partes). En cambio, no trata de las relaciones tripartitas, en que también es parte el gobierno. Específicamente, las partes en la negociación colectiva son:

- uno o más empleadores; o
- una o más organizaciones de empleadores, por un lado; y
- una o más organizaciones de trabajadores, por otro.

Para que sea eficaz su participación en el proceso de negociación colectiva, estas organizaciones deben ser suficientemente representativas de los intereses que defienden, y ser independientes de la otra parte en las negociaciones y de las autoridades públicas.

En algunos países, existen representantes de los trabajadores que son independientes de las organizaciones de trabajadores (sindicatos). Cuando la negociación colectiva incluya negociaciones con los representantes de los trabajadores, deberían adoptarse medidas

---

1 Véase el párrafo 913 de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*: [www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS\\_090634/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090634/lang-es/index.htm)

apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados. En otras palabras, la existencia de otros representantes de los trabajadores elegidos no debería utilizarse para socavar la posición de los sindicatos o de sus representantes.

## Objetivos de las medidas de promoción

Al promover la negociación colectiva, el Convenio núm. 154 resume los objetivos de las medidas adoptadas por las autoridades públicas tras la celebración de consultas y, cuando sea posible, el acuerdo alcanzado con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- la negociación colectiva deberá extenderse, en la medida de lo posible, a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores. Si las fuerzas armadas y la policía pueden negociar colectivamente, puede ser determinado por la legislación y la práctica nacional;
- la negociación colectiva deberá extenderse progresivamente a todas las materias a las que se refiere el Convenio. Esto significa que, en última instancia, pueden negociarse colectivamente tanto las relaciones entre empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones como las condiciones de trabajo y empleo;
- las medidas deberán ir también destinadas a promover el acuerdo para establecer reglas de procedimiento apropiadas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores. El marco que regula este procedimiento entre ambas organizaciones debería ser suficiente para garantizar que la negociación colectiva pueda desarrollarse eficazmente. Al mismo tiempo, la negociación colectiva no debe verse obstaculizada por la ausencia de reglas o por la falta de adecuación de las mismas.
- los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales (como los organismos de conciliación

y mediación] deberán contribuir también a promover la negociación colectiva. Esto significa que estos procedimientos deberían estar concebidos con el fin de estimular a ambas partes a alcanzar un acuerdo entre ellas (véase el recuadro 1).

## Principio de buena fe

La labor preparatoria para la adopción del Convenio núm. 154 puso de relieve la importancia que reviste la buena fe. La negociación colectiva solo puede ser eficaz si ambas partes la llevan a cabo en un espíritu de buena fe. Si bien el marco legislativo puede alentar a los empleadores y los sindicatos a negociar de buena fe, en último término es el compromiso de las partes a negociar de buena fe lo que asegura el desarrollo armonioso de las relaciones laborales. La negociación de buena fe implica que ambas partes desplieguen esfuerzos genuinos y persistentes para alcanzar un acuerdo, que las negociaciones sean constructivas, que se eviten las demoras injustificadas y que las condiciones del acuerdo se respeten y cumplan. En algunos países, la legislación laboral describe detalladamente los requisitos relativos a los deberes de los empleadores, de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos, e incluso puede disponer que el incumplimiento de estos requisitos constituye una práctica laboral injusta. En otros países, aunque la legislación tal vez no haga referencia explícita al principio de buena fe, puede fomentarlo imponiendo requisitos para que se proporcione la información necesaria para las negociaciones.

## Se aplica a todos los sectores de la actividad económica

El Convenio núm. 154 se aplica a los trabajadores y empleadores de todos los sectores de la actividad económica. Sin embargo, los Estados Miembros pueden excluir de su aplicación a la policía y las fuerzas armadas. El Convenio también reconoce que el servicio público actúa en circunstancias especiales. Se trata más bien de que a este grupo de trabajadores y de empleadores pueden aplicarse métodos diferentes (o «modalidades particulares») de negociación colectiva (véanse los recuadros 2 y 3).

## Recuadro 1

### Promoción de la negociación colectiva mediante servicios de resolución de conflictos en Sudáfrica: Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) y Consejos de Negociación

Tras la transición política a la democracia que tuvo lugar en Sudáfrica en 1994, se promulgó una nueva Ley sobre las Relaciones de Trabajo (LRA), en 1995, entre cuyos objetivos figuraban la promoción de la negociación colectiva y la resolución efectiva de los conflictos laborales. A tal efecto, la LRA estableció la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA), tribunales de trabajo especializados y un tribunal de apelaciones laborales. La LRA también contiene disposiciones relativas a las agencias privadas de empleo y los consejos sectoriales de negociación que deben ser acreditados por la CCMA para resolver conflictos mediante la conciliación y el arbitraje. Las agencias privadas y los consejos de negociación son apoyados en estas funciones mediante subvenciones concedidas por el órgano rector de la CCMA.

La CCMA es una entidad independiente dirigida por un órgano rector tripartito y financiada con recursos públicos. La CCMA aborda conflictos laborales de muy diversa índole que incluyen la mediación/conciliación de conflictos en la negociación colectiva. Si un conflicto sigue sin resolverse, o si el período establecido para tratar de resolver el conflicto ha expirado, las partes en la negociación tienen derecho a declararse en huelga o a llevar a cabo un cierre patronal, salvo que presten un servicio esencial. Llegado este punto, las partes en la negociación también pueden solicitar a la CCMA que establezca reglas para la organización de piquetes. Además del papel que desempeña en la resolución de conflictos y/o la facilitación de una conducta disciplinada durante un conflicto, la CCMA también interviene en la prevención de conflictos mediante servicios de facilitación, formación, suministro de hojas informativas y códigos, y promoción de buenas prácticas.

La CCMA acredita y subvenciona a los consejos de negociación encargados de conciliar y arbitrar determinadas categorías de conflictos. Las funciones en materia de resolución de conflictos de los consejos de negociación se extienden a todos los empleadores y trabajadores que se hallan bajo su jurisdicción, independientemente de que sean miembros de los sindicatos y las organizaciones de empleadores que son partes en el Consejo. En 2010, se había acreditado a 31 consejos estatutarios o de negociación para la conciliación y el arbitraje, y a otros 8 para la conciliación. Desde 2012, los trabajadores que quedan comprendidos en el ámbito de jurisdicción de un consejo de negociación están habilitados para someter los conflictos que les conciernen a las oficinas de la CCMA. El formulario de solicitud de intervención debidamente cumplimentado se transmite electrónicamente al consejo de negociación de que se trate. Además, los empleados también pueden presentar sus conflictos directamente a la CCMA o al consejo de negociación de los centros de asesoramiento laboral administrados por el Ministerio de Trabajo. Estas innovaciones se introdujeron con el fin de mejorar el acceso a los servicios de resolución de controversias laborales.

Fuentes: Development Policy Research Unit: *Measuring the efficiency of the CCMA's dispute resolution service – An analysis of CMS data between 2007 and 2009 (2010)*; CCMA Annual Report 2009/2010; LEP y NALEDI: *Support for bargaining councils and centralised bargaining (2010)*.

Los cambios en el mundo del trabajo plantean una serie de desafíos para la realización efectiva del derecho de negociación colectiva. Los interlocutores sociales se ven obligados a hallar formas que permitan aplicar también la negociación colectiva para atender las necesidades de los trabajadores a

tiempo parcial o con un trabajo temporal, que tienden a quedar excluidos del ámbito de la negociación colectiva o tienen grandes dificultades para ejercer efectivamente este derecho. Por medio de la negociación colectiva, los empleadores y/o sus organizaciones y los sindicatos abordan asimismo cuestiones más diversas relativas al lugar del trabajo, como la seguridad del empleo, la organización del trabajo, los incentivos de productividad, y la igualdad de oportunidades y de trato, entre otras<sup>2</sup>.

## Se adapta las condiciones nacionales

Debido a que las medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva deben adaptarse a las condiciones nacionales, no se exige ningún paquete determinado de medidas. El Convenio núm. 154 puede ser aplicado en distintos contextos nacionales y en una gran variedad de sistemas de relaciones laborales. El Convenio establece expresamente que sus disposiciones no impiden que pueda tener lugar una negociación colectiva en el marco de procedimientos de conciliación o de arbitraje voluntarios.

## Permite la aplicación progresiva del Convenio

El Convenio núm. 154 establece que la negociación colectiva debería extenderse progresivamente a todos los asuntos de los que se trata en el mismo, es decir, fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y regular las relaciones entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores. Por lo tanto, ratificar el Convenio significa que los mecanismos para la promoción de la negociación colectiva deberían aplicarse a algunas de estas esferas en una fase inicial, y pueden

---

2 OIT: *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión (Ginebra, 2008); véase el texto completo en el sitio web de la OIT, en la dirección [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096124.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf).

OIT: *Collective Bargaining: Negotiating for Social Justice: High-level Tripartite Meeting on Collective Bargaining*. Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 2009); véase el texto completo (en inglés) en el sitio web de la OIT, en la dirección [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_172415.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172415.pdf)

## Recuadro 2

### El Convenio núm. 154 y la administración pública

En su artículo 1, el Convenio núm. 154 dispone que este instrumento se aplica a todas las ramas de actividad económica, incluyendo la administración pública. Al respecto, establece que el grado en que las garantías previstas en el Convenio serán aplicables a las fuerzas armadas y a la policía podrá ser determinado en la legislación nacional o la práctica nacionales (artículo 1, párrafo 2).

En cuanto a la administración pública, el párrafo 3 del artículo 1 del Convenio indica que la negociación colectiva será objeto de modalidades de aplicación particulares. Estas modalidades podrán fijarse en la legislación nacional o a través de la práctica, específicamente por medio de los convenios colectivos, los laudos arbitrales u otros dispositivos (artículo 3, Convenio núm. 154). Estas modalidades particulares pueden incluir:

- que el Parlamento o el órgano competente en materia presupuestaria fije límites más altos o más bajos para las negociaciones salariales, o establezca una asignación presupuestaria global fija en cuyo marco las partes puedan negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa;
- disposiciones que confieran a las autoridades financieras el derecho a participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo;
- la armonización entre un sistema de negociación pactado y un marco de negociación establecido por ley, como existen en numerosos países;
- la posibilidad de que las autoridades legislativas fijen de antemano ciertos lineamientos o directivas sobre los temas que pueden ser negociados, los niveles en que debería tener lugar la negociación colectiva o quiénes deberían ser las partes en la negociación. El establecimiento de estas directivas debería llevarse a cabo en el marco de consultas previas celebradas con las organizaciones de funcionarios públicos.

extenderse progresivamente a todas ellas en un período de tiempo razonable.

### Métodos para hacer efectivo el Convenio núm. 154

Hay varios métodos establecidos que pueden servir para hacer efectivo el Convenio núm. 154. El Convenio puede ser aplicado por medio de normas o legislación nacional, mediante los acuerdos colectivos, laudos arbitrales o cualquier «otro medio conforme a la práctica nacional». Esta disposición es coherente con el principio fundamental del Convenio, a saber, que la negociación colectiva debería ser, en la medida de lo posible, competencia de las partes interesadas. Las medidas complementarias establecidas en la Recomendación núm. 163 proporcionan orientaciones prácticas para promover la negociación colectiva (véase el recuadro 4).

### Recuadro 3.

#### Creación de un marco jurídico e institucional propicio a la negociación colectiva en el sector público: el ejemplo de Uruguay

Uruguay se ha dotado de un marco jurídico e institucional que favorece la negociación colectiva en el sector público.

En julio de 2005, la delegación del Poder Ejecutivo y las organizaciones sindicales que representaban a todos los trabajadores del sector público a través del Plenario Intersindical de Trabajadores -Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) suscribieron el Acuerdo Marco sobre negociación colectiva del sector público. Este acuerdo sentó las bases para la negociación colectiva en el sector público y condujo a la aprobación de la ley No. 18.508, en 2009. Esta ley extendió los derechos de negociación colectiva a todos los empleados del sector público.

La negociación colectiva en el sector público abarca habitualmente una diversidad de materias, como las condiciones de trabajo, la salud e higiene laboral, el diseño y planificación de la capacitación y la formación profesional de los empleados de la función pública, la estructura de la carrera funcional, el sistema de reforma de la gestión del Estado, los criterios de eficiencia, eficacia, calidad y profesionalización, las relaciones entre empleadores y funcionarios, las relaciones entre uno o varios organismos públicos y la o las organizaciones de funcionarios públicos correspondientes, y toda otra cuestión que las partes acuerden incluir en la agenda de negociación.

La negociación colectiva en el sector público tiene lugar en dos módulos o marcos distintos. El primer módulo comprende la negociación colectiva en el Poder Ejecutivo y en los entes autónomos y servicios descentralizados que se encargan de las actividades industriales y comerciales del Estado. La negociación funciona en tres niveles:

- Las **negociaciones generales o de nivel superior** se llevan a cabo a través del Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público. El Consejo está integrado por un número igual de ocho representantes de cuatro órganos del gobierno central (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y Oficina Nacional de Servicio Civil) y ocho representantes de las organizaciones sindicales más representativas de los funcionarios públicos.
- A **nivel sectorial o de rama de actividades** se constituyen mesas de negociación integradas por un número igual de ocho representantes de los cuatro órganos del gobierno central que componen el primer nivel y de ocho delegados designados por la organización representativa de los funcionarios públicos del respectivo sector o rama de actividad. En el caso de los entes autónomos y servicios descentralizados, en las negociaciones pueden participar también representantes de estos entes y servicios.
- A **nivel de organismos**, se constituyen mesas de negociación integradas por autoridades de los organismos en cuestión y por delegados de las organizaciones sindicales representativas de base. Asimismo, pueden participar representantes de los organismos de gobierno y las organizaciones sindicales que se señalan en el segundo nivel de negociación.

La ley prevé una amplia autonomía en cuanto a las cuestiones que se negociarán en cada nivel. Las negociaciones sectoriales (segundo nivel) y en los organismos (tercer nivel), que se llevan a cabo por separado, se ocupan de temas similares dentro del amplio marco establecido por el **Consejo Superior de Negociación Colectiva**. Las negociaciones salariales propiamente dichas se llevan a cabo a **nivel sectorial o de rama de actividad**. Entre los ejemplos de acuerdos celebrados en este nivel figuran el acuerdo entre la Administración Central y las entidades no comerciales (2010), el acuerdo salarial para los empleados de las empresas públicas no financieras (2011) y el convenio colectivo en el sector financiero oficial (2011, 2012). Las negociaciones a **nivel de organismos** tienden a ocuparse de cuestiones específicas relacionadas con un Ministerio o Dirección determinados.

El segundo módulo comprende las negociaciones en el poder legislativo, el poder judicial, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, la Corte Electoral, el Tribunal de Cuentas, los entes autónomos de la enseñanza pública, los gobiernos departamentales (intendencias) y las juntas departamentales (ayuntamientos y consejos locales descentralizados y autónomos). La negociación colectiva se lleva a cabo con arreglo a criterios específicos establecidos en la Constitución.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo encargado de velar por la aplicación de la ley y de coordinar, facilitar y promover las relaciones laborales y la negociación colectiva en el sector público. También cumple funciones de conciliación y de mediación y se encarga de prever medidas adecuadas para asegurar el cumplimiento de los acuerdos.

Desde la promulgación de la nueva ley, la mayor parte del sector público, con la excepción de algunos municipios, está comprendida en el ámbito de los convenios colectivos.



## Recuadro 4

### Medios para fomentar la negociación colectiva: Recomendación núm. 163

En la Recomendación núm. 163 se exponen en detalle las medidas que el gobierno y las partes podrían adoptar para fomentar la negociación colectiva. Como una cuestión inicial, estas medidas deberían tener por objeto la creación de un marco para la representación objetivamente verificable de los trabajadores y empleadores por las organizaciones que llevan a cabo las negociaciones colectivas, así como la atribución de competencias a dichas organizaciones para entablar negociaciones colectivas eficaces. El objetivo de estas medidas es:

- facilitar el establecimiento voluntario y el crecimiento de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes y representativas;
- asegurar el reconocimiento de dichas organizaciones de empleadores y de trabajadores a efectos de la negociación colectiva; y
- determinar, en caso en que existan procedimientos para el reconocimiento, las organizaciones a las que se debe conceder el derecho a negociar colectivamente sobre la base de criterios objetivos y establecidos de antemano con respecto a su carácter representativo, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Además, la promoción de la negociación colectiva por el gobierno y las partes, tal como se indica en la Recomendación núm. 163, debería conllevar medidas adaptadas a las condiciones nacionales para promover la negociación colectiva y prever la resolución independiente de los conflictos laborales. El objetivo de dichas medidas es:

- permitir que tenga lugar la negociación colectiva en cualquier nivel, es decir desde el lugar de trabajo individual, la organización o la empresa, hasta la ocupación, la industria o sector, o el nivel regional o nacional;
- asegurar que ambas partes tengan acceso a la información necesaria para entablar unas negociaciones constructivas; y
- establecer, si es necesario, procedimientos para la resolución de los conflictos laborales que ayuden a las partes a hallar ellas mismas la solución a sus conflictos.

Como se indica en la Recomendación núm. 163, las partes en la negociación colectiva deberían promover asimismo la negociación colectiva:

- asegurando la coordinación entre los diversos niveles de la negociación, cuando la negociación colectiva tenga lugar a múltiples niveles;
- asegurando que sus negociadores tengan la oportunidad de recibir la formación apropiada, inclusive solicitando que las autoridades públicas contribuyan a la facilitación de dicha formación; y
- asegurando que sus negociadores tengan el mandato necesario para llevar a cabo y concluir negociaciones.

Los gobiernos también desempeñan un papel clave en la promoción de la negociación colectiva, al proporcionar un marco legislativo y crear instituciones de apoyo. Entre las medidas que han tomado algunos países, cabe citar los siguientes ejemplos:

- mantener bases de datos a disposición del público sobre los acuerdos concluidos, poniendo así una apreciable fuente de información a disposición de los actores sociales;
- mantener estadísticas sobre el número y la clase de acuerdos colectivos, así como sobre su ámbito de aplicación;
- proporcionar cursos de formación en negociación colectiva y prevención y solución de conflictos;
- ofrecer servicios para la resolución de conflictos por medio de la administración del trabajo; y
- proporcionar información sobre la situación económica y social del país y la rama de actividad de que se trate.

Puntos que deben  
considerarse en  
la ratificación y  
la aplicación del  
convenio núm. 154

## El Convenio núm. 154

- Es flexible y respeta diferentes tradiciones de la negociación colectiva.
- Reconoce que puedan existir modalidades de negociación distintas para la administración pública.
- Ofrece una serie de medios prácticos para fomentar la negociación colectiva.
- Respetar la autonomía de las partes negociadoras.
- Reconoce el singular e importante papel que desempeñan los sindicatos, en comparación con otros representantes de los trabajadores.
- Demuestra el compromiso de los gobiernos de hacer realidad el derecho a la negociación colectiva de un modo efectivo.

## El Convenio núm. 154 puede también

- Proporcionar un medio para que los trabajadores negocien una participación justa en su trabajo, con el debido respeto de la situación financiera de la empresa o el Estado.
- Fomentar los esfuerzos de colaboración a fin de aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo.
- Proporcionar un medio eficaz para abordar conjuntamente cuestiones difíciles mediante la identificación de intereses comunes.
- Fomentar la prevención y solución de conflictos mediante el diálogo.
- Contribuir a una mejor aplicación de otros convenios, puesto que muchos de ellos pueden implementarse mediante acuerdos colectivos.
- Promover una mayor aceptación del cambio.
- Promover la igualdad de género
- Fortalecer el diálogo social.
- Fomentar buenas relaciones laborales.
- Fomentar el buen gobierno.

# Preguntas más frecuentes

## ¿Hay distintos medios para fomentar la negociación colectiva?

Hay numerosos medios para fomentar la negociación colectiva, que se enumeran en la Recomendación núm. 163 (véase el recuadro 4). El Convenio núm. 154 no exige que se utilicen todos estos medios, ni tampoco una determinada combinación de ellos. Cada país debería decidir, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuáles son los medios más adecuados para fomentar la negociación colectiva.

## ¿Debe una negociación colectiva conducir a la firma de un acuerdo colectivo?

El objetivo de la negociación colectiva es alcanzar un acuerdo colectivo. Sin embargo, el Convenio trata sobre el proceso de negociación y no sobre el resultado. Así, cuando una negociación se ha entablado de buena fe, se considerará que se ha dado cumplimiento a las disposiciones del Convenio incluso si no se consigue un acuerdo.

## ¿Exige la aplicación del Convenio la promulgación de una ley?

El Convenio núm. 154 puede aplicarse a través de muy distintos medios. Cabe citar, entre otros, los acuerdos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, o llevarse a efecto mediante leyes o normativas nacionales. A la hora de ratificar el Convenio, el gobierno debería examinar siempre el marco normativo vigente para asegurarse de que no se obstaculiza la libertad de negociación colectiva debido a la ausencia de normas que rijan su desarrollo o a la existencia de normas inadecuadas o inapropiadas.

## ¿Cómo pueden contribuir los organismos y procedimientos de solución de conflictos al fomento de la negociación colectiva?

Los procedimientos de resolución de conflictos, como la conciliación y la mediación, suponen la participación de una tercera parte neutral. Ésta puede contribuir a que las partes de una negociación colectiva entiendan cuáles son sus intereses comunes y cómo pueden restablecer los

vínculos de comunicación entre ellas cuando las negociaciones lleguen a un punto muerto. De este modo, las partes pueden encontrar por sí mismas una solución a su conflicto y proseguir con el desarrollo de las negociaciones.

### ¿La ratificación del Convenio núm. 98 es un requisito previo para la ratificación del Convenio núm. 154?<sup>3</sup>

No, no es un requisito previo, aunque en ambos convenios se aborda la negociación colectiva voluntaria. El Convenio núm. 98 es un convenio fundamental y uno de los más ampliamente ratificados. En él se subraya no sólo el compromiso con el fomento de la negociación colectiva voluntaria, sino también con la protección a los trabajadores contra la discriminación. La negociación colectiva libre es únicamente posible si hay una protección real contra la discriminación hacia los sindicatos. Para que las negociaciones sean fructuosas, deben tener lugar en un ámbito en que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan expresar sus puntos de vista como organizaciones independientes y autónomas. Todos los Estados Miembros, hayan o no ratificado el Convenio núm. 98, están obligados, en virtud de su pertenencia a la OIT, a respetar el principio de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Este principio se reafirma en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Sin embargo, una vez ratificado y aplicado el Convenio núm. 98, es aún más fácil la ratificación del Convenio núm. 154. La ratificación del Convenio núm. 154 confirmaría el compromiso de las autoridades públicas con el principio que consagra el derecho a la negociación colectiva, al tiempo que proporcionaría los medios prácticos para fomentarlo.

### ¿Cuál es la diferencia entre negociación y consulta?

El objetivo del Convenio núm. 154 es regular las negociaciones colectivas. Por negociación se entienden los intercambios entre las partes con el fin de alcanzar un acuerdo formal. La negociación va más

---

3 La información relativa a los convenios de la OIT puede consultarse en el sitio web de la OIT, en la dirección [www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex).

allá de la consulta, cuyo fin no es necesariamente la conclusión de un acuerdo. La celebración de consultas supone asegurar que se tengan debidamente en cuenta las opiniones de las personas interesadas sobre una cuestión determinada, antes de que se tome una decisión al respecto. Una negociación satisfactoria significa, en cambio, que las partes interesadas se convierten en copartícipes en el proceso de toma de decisiones sobre los asuntos de interés común.

### ¿En qué consiste el requisito de informar (presentación de memorias)?<sup>4</sup>

Únicamente los países que hayan ratificado el Convenio núm. 154 deberán presentar memorias cada cinco años sobre las medidas legislativas y prácticas que han adoptado para aplicarlo.

### ¿Es necesario obtener el reconocimiento de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores?

La adopción de medidas orientadas a asegurar que se reconozca el carácter representativo de algunas organizaciones a los efectos de la negociación colectiva puede ser un medio eficaz para fomentar la negociación colectiva. La Recomendación núm. 163 establece diversas formas de promoción de la negociación colectiva, incluido el reconocimiento de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. En la Recomendación núm. 163 se dice, además, que en los países que se han dotado de procedimientos para el reconocimiento, dichos procedimientos deberían basarse en criterios objetivos y previamente definidos con respecto al carácter representativo de esas organizaciones.

### ¿Pueden atribuirse derechos exclusivos de negociación a un sindicato?

Sí, si se trata del sindicato más representativo, sobre la base de criterios objetivos y previamente establecidos. No obstante, cuando se haga una

---

4 La información relativa a los requisitos de presentación de memorias por los Estados que han ratificado los convenios de la OIT puede consultarse en su sitio web, en la dirección [www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex).

distinción entre los sindicatos más representativos y otros sindicatos, no se debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios ni que éstos ejercieran su derecho a representar a sus miembros y a representarlos en reclamaciones a título individual.

### ¿Cuáles son los derechos de las federaciones y confederaciones según el Convenio núm. 154?

Las federaciones y confederaciones deberían poder tomar parte en las negociaciones y concertar acuerdos colectivos.

### ¿En qué nivel debería tener lugar la negociación colectiva?

Las partes en la negociación colectiva deberían poder elegir los niveles que consideren más apropiados para llevar adelante la negociación colectiva. La Recomendación núm. 163 dispone que se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, entre otros, «a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional».

### ¿Recibe la administración pública un trato distinto?

El Convenio núm. 154 permite que haya modalidades particulares de negociación para la administración pública, las cuales podrán fijarse a través de la legislación o la práctica nacionales. (Véanse más detalles en el recuadro 2).

### ¿Cómo puede la ratificación del Convenio núm. 154 fomentar la igualdad de género?

La ratificación del Convenio núm. 154 muestra un compromiso con la negociación colectiva, que puede ser un método importante para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. En muchos países, la negociación colectiva es uno de los medios fundamentales para establecer los términos y las condiciones de empleo, como, entre otros, todos los aspectos relativos a la igualdad de género en el trabajo. La igualdad de remuneración, las horas extraordinarias, las horas de trabajo, las vacaciones, la licencia por maternidad o por responsabilidades



familiares, la salud y el entorno de trabajo, y la dignidad en el lugar de trabajo son ejemplos de cuestiones que pueden ser objeto de negociación colectiva y que podrían contribuir a fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo. La elección de las cuestiones que se van a negociar dependerá de los contextos sociales y legales, así como de las prioridades de las propias mujeres. Para que la negociación colectiva sea realmente eficaz y equitativa, deben entenderse y respetarse tanto los intereses de las mujeres como los intereses de los hombres. Dos buenas formas de lograr este objetivo son la celebración de consultas con las trabajadoras y el despliegue de esfuerzos para asegurar que éstas estén representadas en los equipos de negociación.

### ¿Qué papel desempeña la formación en la negociación colectiva?

Para que la negociación colectiva sea fructífera puede ser esencial proporcionar la una formación adecuada sobre técnicas de negociación y sobre los temas centrales de la negociación. La Recomendación núm. 163 reconoce la importancia de esta clase de formación, y precisa que las partes deberían adoptar las medidas necesarias para que los negociadores tengan la oportunidad de recibirla. Si las organizaciones de trabajadores o empleadores lo solicitan, las autoridades públicas podrán ofrecer ayuda para la formación.

### ¿De qué información debería disponerse en el proceso de negociación?

Es difícil que las negociaciones sean auténticas si no se pone a disposición de las partes una base informativa común. La Recomendación núm. 163 subraya la importancia del acceso a la información. Pueden adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales a fin de que las partes tengan acceso a la información necesaria para poder negociar con conocimiento de causa. Esta información debería comprender las cuestiones relativas a la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto. Las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y del sector económico en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

Cómo puede  
ayudar la OIT

La OIT puede ayudar de distintas formas a los mandantes en la ratificación y aplicación del Convenio núm. 154:

- proporcionando a las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores y a los gobiernos una mejor comprensión del contenido esencial del Convenio núm. 154 mediante materiales promocionales, talleres y debates;
- Realizar un diagnóstico de la normativa y la práctica a fin de evaluar las posibilidades de ratificación y asistir a los mandantes a desarrollar una hoja de ruta para la ratificación;
- ofreciendo asesoramiento técnico para el establecimiento y fortalecimiento del marco de negociación colectiva;
- contribuyendo a diseñar y ejecutar los proyectos de cooperación técnica a fin de fortalecer la negociación colectiva;
- ofreciendo asesoramiento y asistencia en medidas que pueden ser adoptadas para fomentar y promover el pleno desarrollo de la negociación colectiva negociación colectiva;
- ofreciendo apoyo técnico a los funcionarios del gobierno para los fines de la ratificación del Convenio núm. 154;
- ayudando al gobierno a cumplir el requisito de presentación de memorias en virtud de la Constitución de la OIT;
- ofreciendo o ayudando a diseñar servicios de formación para los representantes de los trabajadores y de los empleadores sobre técnicas de negociación y sobre los temas sujetos a la negociación colectiva;
- proporcionando información y capacitación para contribuir a que la negociación colectiva sea más receptiva a las cuestiones de género; y
- compartiendo con los Miembros la experiencia internacional de la OIT sobre la aplicación del Convenio núm. 154.

# Otras informaciones

## Publicaciones de la OIT

*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, 102ª reunión, Ginebra, junio de 2013.

*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. Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, Ginebra, junio de 2012.

*The role of collective bargaining in a global economy: Negotiating for social justice.* S. Hayter (coordinadora de la publicación), OIT y Edward Elgar, Ginebra, 2011.

*Celebración del 60º aniversario del Convenio núm. 98: El derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI.* OIT, Ginebra, 2010.

*Collective Bargaining: Negotiating for Social Justice: High-level Tripartite Meeting on Collective Bargaining.* Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 2010).

*La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.* OIT, Ginebra, 2008.

*La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.* 5ª edición (revisada), OIT, Ginebra, 2006.

*Organizarse en pos de la justicia social. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.* Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.a reunión, Ginebra, junio de 2004.

*Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva.* S. Olney, E. Goodson, K. Maloba-Caines y F. O'Neil, Ginebra, 2003.

*Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.* OIT, Ginebra, junio de 2000.

*La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control.* B. Gernigon, A. Odero y H. Guido, Ginebra, 2000.

*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,* Ginebra, 1998.

*La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 4ª edición [revisada],* Ginebra, 1996.

*Informe del Comité de Aplicación de Normas, Conferencia Internacional del Trabajo, 81 Sesión,* Ginebra, 1994.

*Libertad sindical y negociación colectiva.* Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 81.a reunión, Ginebra, 1994.

## Sitios web de la Oficina Internacional del Trabajo

Negociación colectiva y relaciones laborales:

[www.ilo.org/collectivebargaining](http://www.ilo.org/collectivebargaining)

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

[www.ilo.org/normes](http://www.ilo.org/normes)

NORMLEX: base de datos en línea sobre las normas internacionales del trabajo y su control.

[www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex)

## Contactos

Oficina Internacional del Trabajo  
Route des Morillons 4  
1211 Ginebra 22  
Suiza

Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y  
Condiciones de Trabajo (INWORK)  
Tel. +41 (0) 22 799 6754  
Telefax. +41 (0) 22 799 8451  
inwork@ilo.org  
[www.ilo.org/collectivebargaining](http://www.ilo.org/collectivebargaining)

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)  
Tel. +41 (0) 22 799 7155  
Telefax. +41 (0) 22 799 6771  
normes@ilo.org  
[www.ilo.org/normes](http://www.ilo.org/normes)

Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)  
Tel. +41 (0) 22 799 7748  
Telefax. +41 (0) 22 799 8948  
actemp@ilo.org  
[www.ilo.org/actemp](http://www.ilo.org/actemp)

Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)  
Tel. +41 (0) 22 799 7021  
Telefax. +41 (0) 22 799 6570  
actrav@ilo.org  
[www.ilo.org/actrav](http://www.ilo.org/actrav)

Textos del convenio  
núm. 154 y  
la recomendación  
núm. 163



# Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

[...]

## **Parte I. Campo de aplicación y definiciones**

### *Artículo 1*

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

### *Artículo 2*

A los efectos del presente Convenio, la expresión «*negociación colectiva*» comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

### *Artículo 3*

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado *b)* del artículo 3) del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar

hasta qué punto la expresión «negociación colectiva» se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión «*negociación colectiva*» incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

## **Parte II. Métodos de aplicación**

### *Artículo 4*

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

## **Parte III. Fomento de la negociación colectiva**

### *Artículo 5*

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados *a)*, *b)* y *c)* del artículo 2 del presente Convenio;
- c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

- d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

#### *Artículo 6*

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

#### *Artículo 7*

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

#### *Artículo 8*

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

[...]

## Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

[...]

### **I. Métodos de aplicación**

1. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

### **II. Medios para fomentar la negociación colectiva**

2. Siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores.

3. En la medida en que resulte apropiado y necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que:

- a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva;
  - b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.
4. 1) En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva

pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.

2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.

5. 1) Las partes en la negociación colectiva deberían adoptar medidas para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada.

2) A petición de las organizaciones interesadas, las autoridades públicas deberían poder prestar asistencia respecto de tal formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que lo soliciten.

3) El contenido y la supervisión de los programas de dicha formación deberían ser establecidos por la organización apropiada de empleadores o de trabajadores interesada.

4) Esta formación debería impartirse sin perjuicio del derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de designar a sus propios representantes a los fines de la negociación colectiva.

6. Las partes en la negociación colectiva deberían conferir a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones.

7. 1) En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.

2) Con este objeto:

a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores – públicos y privados – deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que

sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;

- b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

8. En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de los conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga, independientemente de que se trate de conflictos sobrevenidos durante la conclusión de los acuerdos, de conflictos respecto a la interpretación o de la aplicación de los acuerdos, o de los conflictos a que se refiere la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones, 1967.

