

XXXII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y SUS RETOS ACTUALES

Martín Carrillo Calle

SUMARIO

1. Introducción
2. Datos estadísticos sobre la cobertura de la Negociación Colectiva
3. Ratificación de los Convenios de la OIT sobre Negociación Colectiva
4. La Negociación Colectiva en los Programas Nacionales de Trabajo Decente
 - 4.1. Costa Rica
 - 4.2. Argentina
 - 4.3. Guatemala
 - 4.4. Honduras
5. Casos de mejora de la cobertura de la Negociación Colectiva
 - 5.1. Trabajadores del sector público
 - 5.1.1. Uruguay: Ley y Acuerdo Marco
 - 5.1.2. Colombia: Decreto y Acuerdo Colectivo Nacional
 - 5.2. Trabajadores de contratistas y subcontratistas
 - 5.2.1. Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas
 - 5.2.2. Memorando de entendimiento UNI-CIETT
 - 5.2.3. Principios sindicales sobre las agencias de trabajo temporal
 - 5.2.4. Negociación Colectiva de trabajadores de contratistas y subcontratistas:
el caso chileno
 - 5.2.4.1. CODELCO
 - 5.2.4.2. Anglo American
 - 5.3. Trabajadores domésticos
 - 5.3.1. Uruguay: Ley y convenio colectivo nacional
 - 5.3.2. Brasil: Convenio colectivo municipal
 - 5.4. Trabajadores de zonas francas industriales
 - 5.4.1. Nicaragua: Comisión Tripartita Laboral
 - 5.4.2. Honduras: Acuerdos para la maquila textil
6. A manera de conclusión
7. Bibliografía consultada

1. INTRODUCCION

La *Agenda Hemisférica* de la OIT para promover el trabajo decente en las Américas 2006-2015, fija metas para la negociación colectiva, tanto en lo que respecta a su cobertura como a su contenido. Entendemos que el principal reto en la actualidad para la negociación colectiva en la región lo constituye su ámbito subjetivo, es decir, el número de trabajadores cubiertos por el resultado de dicha negociación, que es el acuerdo, pacto o convenio, expresión de la autonomía colectiva que comparten trabajadores y empleadores, por lo que a este tema dedicaremos nuestra reflexión.

En materia de cobertura de la negociación colectiva, la *Agenda Hemisférica* busca su optimización, por lo que establece como meta al 2015, un aumento no menor al 10% del nivel que registraba cada país en el año base de dicha agenda, que es el 2006. Cabe advertir que en la *Agenda Hemisférica* no se indica ni el promedio regional ni los niveles de cobertura que tenía cada país en el 2006, por lo que no es posible proyectar el impacto que se generaría en sus respectivos sistemas de relaciones laborales, en caso se alcance la meta señalada de ampliación de los sujetos cubiertos por convenios colectivos, en un verdaderamente modesto 10%, como indicador de mejora para una década (2006-2015) que estamos próximos a concluir.

2. DATOS ESTADISTICOS SOBRE LA COBERTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

En una publicación de la OIT del año 2010, encontramos el dato que el nivel promedio de cobertura de la negociación colectiva en la región, alcanza al 9% de los asalariados. Sobre este promedio se ubican países como Costa Rica (16,2%), México (10,5%) y Chile (9,6%), y bajo el mismo, se encuentran Honduras (5,6%), El Salvador (4,1%) y Nicaragua (3,9%).

Lo que explicaría esta bajo promedio de la cobertura de la negociación colectiva en el ámbito regional, es el hecho que en la mayoría de países latinoamericanos predominan las micros y pequeñas empresas, donde no hay sindicatos y en consecuencia no se desarrollan negociaciones, habiéndose además arraigado -entre los que si negocian colectivamente- una práctica negocial descentralizada, al desarrollarse únicamente a nivel de empresa y muchas veces por establecimiento o centro de trabajo y al interior del mismo, diferenciada por categorías laborales, llevando de esta manera a su mínima expresión la unidad espacial/funcional donde ocurre la negociación. Otra razón se encuentra en la existencia de un amplio sector informal, lo que reduce en forma significativa la potencial cobertura que puede tener un convenio colectivo. Ello ocurre en países como Ecuador, México, Colombia, El Salvador, Paraguay, Perú y Honduras, los que registran niveles de informalidad en sus respectivas PEA ocupada urbana, que van del 52% al 70%.

A todo lo dicho hay que sumarle, como la reconoce la propia OIT, que uno de los resultados de las reformas laborales en clave flexibilizadora que se aplicaron en la última

década del pasado siglo en Latinoamérica, fue el debilitamiento de la negociación colectiva, expresado en la disminución de la cobertura registrada en el período 1990-2005, debido a -entre otras razones-, la desaparición de la negociación en el nivel sectorial o de rama de actividad, como ocurrió en Perú y Venezuela.

La excepción a este panorama latinoamericano de mínima cobertura de la negociación colectiva, la conforman Brasil -donde la negociación se hace principalmente por rama de actividad en el nivel territorial de los municipios- y Argentina -donde la negociación se centraliza a nivel nacional o por rama de actividad-, países que rondan el 60% de cobertura.

Para tener una idea del peso relativo que tiene a nivel mundial la cobertura promedio que registra la negociación colectiva en nuestra región, cabe señalar que en los países desarrollados (tomando una muestra de 26 países), la cobertura llega en promedio al 62% de los asalariados, mientras que en las economías emergentes y países en desarrollo (tomando una muestra de 21 países), la cobertura promedio alcanza al 18,6% de los asalariados. A la luz de estas cifras, queda en evidencia que para tener una relativa relevancia en el concierto internacional, nuestra región debería tener un crecimiento en la cobertura de la negociación colectiva, 10 veces mayor del fijado como meta para el 2015.

En la región existe una limitada información estadística actualizada sobre la negociación colectiva, por lo que es bastante escasa la cuantificación oficial de las prácticas existentes y su traducción en el número de trabajadores que regulan su remuneración y demás condiciones de trabajo, mediante acuerdos con sus empleadores. Las autoridades administrativas de trabajo competentes, tampoco facilitan el acceso a datos desagregados sobre el contenido de lo convenido, para poder conocer la naturaleza de los beneficios pactados y de las obligaciones que asumen las partes. Ante este escenario, en el año 2012 la OIT se comprometió a incorporar datos estadísticos en materia de negociación colectiva en el Sistema de Información Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC), pero a la fecha se sigue careciendo de información completa, actual y homologable, de cada uno de los países y de la región en general.

3. RATIFICACION DE LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

De acuerdo al registro oficial de la OIT al mes de febrero del 2014, el Convenio N° 87 sobre libertad sindical tiene 152 ratificaciones. Son 33 los países que formando parte de la OIT, aun no se han comprometido a su cumplimiento. Todos los países latinoamericanos -con la excepción de Brasil- han ratificado este convenio. Por su parte, el Convenio N° 98 sobre negociación colectiva tiene 163 ratificaciones y son 22 los países que todavía no se han comprometido a cumplir con las obligaciones que dimanar del mismo. Todos los países latinoamericanos -con la excepción de México- han ratificado el Convenio N° 98.

Entre los 8 convenios internacionales que la OIT califica de fundamentales, son el 87 y el 98 los que registran el menor número de ratificaciones. En los países que no han ratificado uno o ambos de los convenios mencionados, la propia OIT advierte que viven

“más de la mitad de la población activa mundial”, por lo que la libertad sindical y la negociación colectiva, hoy por hoy, son derechos que resultan ajenos o limitados para la mayoría de trabajadores del mundo, si los abordamos desde el punto de vista de la vigencia de su regulación internacional como derechos fundamentales.

Si bien es importante que 15 países latinoamericanos hayan ratificado los convenios 87 y 98, esa adhesión y compromiso de cumplimiento no se manifiesta respecto a los otros instrumentos internacionales que se aplican a la negociación colectiva, como son los convenios 151 y 154. El primero de los referidos, el Convenio N° 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, ha sido ratificado por 7 países de la región (Argentina, Chile, Colombia, El Salvador, Perú, Uruguay y Brasil, que lo ratificó en el año 2010), mientras que el otro convenio, el 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, solo lo han ratificado 5 países (Argentina, Brasil, Guatemala, Uruguay y Colombia, que lo ratificó en el año 2000).

Téngase en cuenta que solo 3 países de la región tienen ratificados los 4 convenios (87, 98, 151 y 154) que sirven de soporte internacional a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva. Estos son: Uruguay, Argentina y Colombia, que comparten referentes legales internacionales, aunque sus realidades laborales y prácticas de negociación colectiva difieren.

La ratificación de los convenios 151 y 154, deberían multiplicarse en el más breve plazo entre los países latinoamericanos, para que operen como parámetros de revisión de su legislación interna y como canon de interpretación para sus autoridades jurisdiccionales y administrativas. Con derechos reconocidos plenamente y un eficaz sistema de garantías y protecciones, se tendrían las condiciones desde el punto de vista legal, para coadyuvar al aumento sostenido de la cobertura de la negociación colectiva en la región. El *Marco de Políticas y Estrategias* de la OIT para el período 2010-2015, actualmente en vigencia, tiene como uno de sus objetivos que al menos 30 Estados miembros de la organización, habrán fortalecido la negociación colectiva “sobre la base de los convenios de la OIT”, por lo que una activa campaña de ratificación de los convenios 151 y 154 entre los países latinoamericanos, serviría para acercarse al cumplimiento de dicha meta, aunque en fecha posterior a la prevista, dado el año en que nos encontramos.

4. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LOS PROGRAMAS NACIONALES DE TRABAJO DECENTE

Los programas nacionales de trabajo decente, son la traducción material del compromiso de todos los interlocutores sociales de un determinado país, para adoptar medidas -en distintos campos y de magnitud variada- que coadyuven a transformar sus sistemas de relaciones laborales, dotándolos de empleos con garantías mínimas (derechos fundamentales y protección social) y reforzando los espacios para su democratización (diálogo social).

Con el propósito que acabamos de indicar, en el año 2012 fueron 4 los países latinoamericanos -Costa Rica, Argentina, Guatemala y Honduras- que adoptaron - mediante acuerdo tripartito- sus respectivos programas nacionales de trabajo decente.

4.1. COSTA RICA

En mayo del 2012, al aprobar Costa Rica su programa nacional de trabajo decente, se comprometió a sensibilizar y capacitar, tanto al gobierno como a las organizaciones de empleadores y trabajadores, para el fomento de la negociación colectiva en los sectores privado y público, lo que incluye la ratificación de los convenios 151 y 154 y la remoción de todo obstáculo que impida el mayor desarrollo del derecho a negociar. Habría que entender que uno de esos obstáculos a remover, son las prácticas antisindicales como lo que ocurre cuando en una empresa se negocia en paralelo con sindicatos y con coaliciones de trabajadores no sindicalizados, y se otorga a estos últimos mayores aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo. En el año 2010, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, se pronunció en el sentido que Costa Rica debe evitar que los arreglos directos con trabajadores no sindicalizados se utilice con fines antisindicales, debiendo promoverse la negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores existentes, pues solo en ausencia de sindicatos caben los acuerdos con representantes de los trabajadores que no hayan preferido organizarse formal y permanentemente, bajo la forma de un sindicato.

4.2. ARGENTINA

La Argentina, por su parte, adoptó su tercer programa nacional de trabajo decente en julio del 2012, donde se señala que uno de los objetivos prioritarios de dicho plan es la promoción del efectivo cumplimiento de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, categoría que incluye a la negociación colectiva.

4.3. GUATEMALA

Un tercer ejemplo es el de Guatemala, país que adoptó en octubre del 2012, su programa nacional de trabajo decente, en el que se señala como prioridad, que tanto el gobierno como las organizaciones de empleadores y trabajadores, tomarán acciones para asegurar el efectivo cumplimiento de los derechos sindicales conforme a las normas internacionales del trabajo y tomando en consideración los comentarios de los órganos de control de la OIT, con especial atención en la negociación colectiva. El programa guatemalteco señala que es de cargo del Estado, el ejecutar estrategias y planes para la promoción del trabajo decente con enfoque de género, garantizando la negociación colectiva. Por otra parte, se establece que la ejecución de estrategias, planes y programas para la formalización del empleo, debe hacerse sin menoscabar los derechos laborales reconocidos en las normas nacionales e internacionales, como es el caso de la negociación colectiva.

4.4. HONDURAS

Finalmente, cabe referirse a Honduras, país que en diciembre del 2012 adoptó su programa nacional de trabajo decente, estableciéndose como una prioridad la adopción y

la mejora de la aplicación de la legislación laboral referida a las normas internacionales del trabajo, con particular énfasis en la negociación colectiva. Por otra parte, como ya lo había hecho Guatemala, se establece que la ejecución de estrategias, planes y programas para la formalización del empleo, debe hacerse sin menoscabar los derechos laborales reconocidos en las normas nacionales y en los convenios de la OIT ratificados por Honduras, como es el caso del Convenio N° 98 sobre negociación colectiva.

Como puede apreciarse de las reseñas efectuadas en los párrafos precedentes, ninguno de los programas nacionales tiene a la *Agenda Hemisférica* de la OIT para promover el trabajo decente en las Américas 2006-2015, como un referente mayor de su política laboral, y en consecuencia, no incluyen la optimización de la cobertura de la negociación colectiva como objetivo máximo ni su incremento en un 10% como meta mínima. Y en lo que se refiere a la ratificación de los convenios 151 y 154, a ello solo se compromete Costa Rica, pese a que Honduras tampoco ha ratificado esos instrumentos internacionales y a Guatemala le falta ratificar el Convenio N° 151. Costa Rica también es un ejemplo singular, en cuanto es el único de los países bajo comentario, que se compromete a fomentar la negociación colectiva, con específico interés en el sector público.

5. CASOS DE MEJORA DE LA COBERTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Consideramos que un camino para la optimización de la cobertura de la negociación colectiva en la región, es la superación de la exclusión o el levantamiento de restricciones que padecen diversas categorías de trabajadores en América Latina.

Y es así que en el *Plan de Acción sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* de la OIT, para el período 2012-2016, actualmente vigente y en aplicación, una meta concreta que se debe alcanzar a finales del 2015, es la realización de estudios nacionales de carácter “piloto”, con el propósito de promover el cumplimiento de la libertad sindical y de la negociación colectiva, focalizando su atención en categorías de trabajadores especialmente vulnerables, como son: “los migrantes, las minorías étnicas, los pueblos indígenas y tribales, los trabajadores agrícolas y rurales, los trabajadores domésticos y los trabajadores de las zonas francas industriales”.

Cabe esperar que al menos uno de esos estudios, se haga en algún país de la región, sin perjuicio de reconocer que existen algunos informes sobre los trabajadores domésticos de Uruguay (en el 2012) y los trabajadores de las zonas francas industriales de Nicaragua (en el 2010), solo por mencionar dos ejemplos, aunque dichos informes no llegan a calificar -ni por la forma ni por el fondo- como estudios nacionales.

En lo que se refiere a los trabajadores domésticos, cabe recordar que desde el 2011, el Convenio N° 189 de la OIT, dispone la adopción de las medidas necesarias para el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, que tienen estos trabajadores.

Recuérdese también que desde 1997, el Convenio N° 181 de la OIT, dispone la adopción de medidas necesarias para asegurar que los trabajadores contratados por agencias de

empleo privadas, no se vean privados del derecho de la negociación colectiva y gocen de una protección adecuada al ejercerlo.

Empeñada en optimizar la cobertura de la negociación colectiva en la región, la OIT también pide que se busquen “soluciones efectivas a los problemas legales y prácticos de la negociación colectiva en el sector público”, que sigue siendo un importante empleador en la región y en cuyo seno la negociación colectiva, no siempre puede acreditar el estricto cumplimiento de los parámetros definidos desde 1978 por el Convenio N° 151 de la OIT.

En las siguientes líneas, vamos a referirnos a recientes modificaciones legales o a nuevas prácticas y dinámicas sociales, que tienen como consecuencia práctica generar una ampliación de la cobertura de la negociación colectiva en la región, al hacer partícipes de la misma, a nuevos o a más trabajadores, según sea el caso en cada país, del sector público, de empresas contratistas y subcontratistas, del servicio doméstico y de las zonas francas industriales.

5.1. TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO

Como ya viene dicho, el Convenio N° 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, ha sido ratificado por Argentina, Brasil, Chile, El Salvador, Perú, Uruguay y Colombia. En los dos últimos de los países nombrados, se han aprobado en años recientes normas legales (Uruguay en el 2009 y Colombia en el 2012), que han generado la negociación y suscripción de convenios colectivos de cobertura nacional (Uruguay en el 2010 y Colombia en el 2013).

5.1.1. URUGUAY: LEY Y ACUERDO MARCO

En marzo del 2005, el gobierno uruguayo convocó a las organizaciones representativas de los funcionarios públicos, para participar en una mesa de negociación que debía de proponer un marco regulatorio para la negociación colectiva en el sector estatal, estableciéndose los criterios pertinentes para la integración y funcionamiento de los distintos grupos de trabajo, que actuaban como satélites de la mesa de negociación ya instalada.

Como resultado del espacio de diálogo abierto por la representación gubernamental, en julio del 2005 se suscribió el *Acuerdo Marco de la Negociación Colectiva en el Sector Público* entre las organizaciones sindicales de funcionarios públicos y varias dependencias estatales: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y Oficina Nacional de Servicio Civil. Este Acuerdo Marco -entre otras cosas que se regulan en sus 16 artículos- dispone la creación del Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público, de 10 miembros y composición paritaria, como instancia de negociación y definición de aspectos generales de las relaciones de trabajo en la función pública. Dado lo amplio de sus competencias, se le encarga la tarea de elaborar un proyecto de ley de negociación colectiva en el ámbito estatal y ser el órgano de conciliación y mediación para resolver

diferencias de naturaleza colectiva, operando como instancia posterior al intento de solución en el propio organismo donde se generó el conflicto laboral.

El Acuerdo Marco del 2005, fue el antecedente inmediato de la *Ley N° 18.508* de junio de 2009, que regula la negociación colectiva en el sector público, mediante 15 artículos organizados en 3 títulos: el primero dedicado a los principios generales, donde se hace una definición del derecho objeto de regulación y se listan las materias negociables. Además se establecen las obligaciones de informar y de negociar de buena fe. El segundo título se dedica a la estructura del sistema, en donde se señala el ámbito de aplicación y se regulan los niveles en que se llevarán a cabo las negociaciones. Se definen las competencias del Ministerio de Trabajo en la materia, y se amplía el número de integrantes del Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público, sin perder su condición paritaria, el mismo que pasa a tener 16 miembros. El tercer y último título de la ley se dedica a la prevención de conflictos colectivos, que en un único artículo señala cuales son las instancias y los procedimientos que deben de seguirse para alcanzar la solución de tales conflictos.

En diciembre del 2010 se suscribió el primer *Acuerdo Marco* en aplicación de la Ley N° 18.508, con el propósito de establecer los lineamientos y criterios que se seguirán en los ajustes salariales a aplicar en la Administración Central y de fijar los procedimientos y mecanismos que guiarán la discusión y negociación sobre los aspectos remunerativos. El Acuerdo Marco rige por 3 años, en tanto su vigencia va del 1° de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013, aunque cabe la ampliación de la misma por un año más de manera automática, hasta el 31 de diciembre de 2014, de no existir manifestación expresa en contrario de alguna de las partes.

El Acuerdo Marco del 2010, dispone que se efectuaran ajustes salariales de carácter general con periodicidad anual, el 1° de enero de cada año, para mantener el poder adquisitivo de las remuneraciones que perciben los trabajadores estatales. Se establece además una cláusula de salvaguarda, que da lugar a un ajuste extraordinario cuando se supera el 10% de inflación, contabilizada en un semestre. Se deja abierta la posibilidad de que existan ajustes retributivos de carácter no general, como forma de avanzar en la implantación de la escala salarial que se establezca en el marco del nuevo sistema ocupacional y retributivo de la Administración Central. Se establece que dichos ajustes, se determinarán siguiendo los procedimientos y en los ámbitos previstos por la ya mencionada Ley N° 18.508.

5.1.2. COLOMBIA: DECRETO Y ACUERDO COLECTIVO NACIONAL

Colombia reguló el procedimiento de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, mediante el Decreto 1092 de mayo del 2012.

En febrero del año 2013, 9 organizaciones sindicales de grado superior (3 centrales y 6 federaciones) presentaron su pliego nacional estatal unificado, dándose inicio a las negociaciones con los representantes gubernamentales, en las que abordaron 4 ejes

temáticos: modificaciones al Decreto 1092 y garantías para la actividad sindical; mejora salarial; carrera administrativa y formalización; convenios internacionales.

En mayo del 2013 se celebró el primer *Acuerdo Colectivo Nacional para los Empleados Públicos*, en cuyo ámbito subjetivo quedan comprendidos más de un millón de trabajadores estatales. Su vigencia es bienal, la misma que va del 1 de enero del 2013 al 31 de diciembre del 2014. El Acuerdo dispuso un incremento salarial de 3,44% para el año 2013 y una fórmula de reajuste para el año 2014, que combina la inflación registrada con un índice de productividad. El Acuerdo incluye medidas para la progresiva superación del estado de provisionalidad; aplicación del sistema de mérito por concurso para el ingreso, permanencia y ascenso en la carrera administrativa; reducción de las plantas paralelas; bienestar y capacitación.

En las negociaciones que dieron origen al primer Acuerdo Colectivo Nacional, se había planteado por parte de los representantes de los trabajadores, la revisión del Decreto 1092, lo que finalmente conllevó a su sustitución por el *Decreto 160* de febrero del 2014, el que en sus 17 artículos regula los procedimientos de negociación de las condiciones de empleo de los empleados públicos y para la solución de controversias, por lo que la negociación del segundo Acuerdo se hará bajo nuevas reglas procesales, las que -por ejemplo- señalan que son materia de negociación las condiciones de empleo y que las partes podrán discutir materia salarial, siempre que existan posibilidades fiscales y presupuestales. Se dispone que solo puede haber una mesa de negociación y un único acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública, por lo que de existir en esa unidad una pluralidad de organizaciones sindicales, estas deben de ponerse de acuerdo para dar inicio a la negociación con un solo pliego de solicitudes -que debe ser presentado en el primer bimestre del año- y una sola comisión negociadora. El Decreto 160 establece, además, las etapas de la negociación colectiva y los términos de las mismas, y dispone que de no lograrse un acuerdo en la negociación directa, las partes deben acudir a la mediación como mecanismo de solución.

5.2. TRABAJADORES DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

El tema de la negociación colectiva de los trabajadores de contratistas y subcontratistas, lo vamos a abordar revisando un convenio de la OIT, un acuerdo marco internacional y una declaración oficial de una organización sindical internacional sobre el tema. Lo que será complementado con la reseña de 4 convenios colectivos celebrados por las 2 principales empresas mineras chilenas, en años recientes.

5.2.1. CONVENIO DE LA OIT SOBRE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

El Convenio N° 181 sobre las agencias de empleo privadas, aprobado por la OIT en 1997, comprende en la expresión “agencia de empleo privada”, a toda persona física o jurídica que presta uno o más de los siguientes servicios en el mercado de trabajo: (a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; (b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona que determine

sus tareas y supervise su ejecución; y (c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo.

El Convenio N° 181 dispone en su artículo 4°, que los Estados deben adoptar medidas para asegurar que los trabajadores contratados por alguna de las agencias que prestan los servicios descritos, no se vean privados del derecho de libertad sindical y de la negociación colectiva. Y para abordar el tema de los derechos colectivos de los trabajadores parte de relaciones “triangulares”, conviene tener en cuenta que el artículo 11° del Convenio N° 181, reitera esa misma preocupación de manera particular para los trabajadores “destacados”, cuando establece que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para asegurar que dichos trabajadores gocen de una protección adecuada en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

El Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, hasta el momento solo ha sido ratificado por 2 países latinoamericanos: Panamá y Uruguay.

5.2.2. MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO UNI-CIETT

En octubre del 2008, Union Network Internacional (UNI) -organización sindical internacional que representa alrededor de 20 millones de trabajadores, a través de los más de 900 sindicatos del sector de capacidades y servicio que afilia- firmó un *Memorando de Entendimiento* -para todo efecto, equivalente materialmente a un acuerdo marco internacional- con las 6 empresas multinacionales afiliadas a la Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal (CIETT), de las cuales 4 de ellas tienen operaciones comerciales en América Latina: Manpower (con filiales en 18 países latinoamericanos), Adecco (con filiales en 9 países latinoamericanos), Randstad (con filiales en 5 países latinoamericanos) y Kelly Service (con filiales en 2 países latinoamericanos).

En dicho memorando, UNI y las empresas miembros de la CIETT declaran coincidir “en que un marco normativo para empresas de trabajo temporal debe incluir y promover”: el respeto de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva. Consideran también que la negociación colectiva es el medio apropiado para desarrollar el diálogo social a nivel de empresa, por lo que se comprometen a promover -en forma conjunta en el ámbito nacional, es decir en los países de la región donde las referidas empresas operan- “el diálogo social sectorial como la plataforma apropiada para negociar las condiciones de trabajo de los trabajadores de empresas de trabajo temporal”, así como las condiciones de uso de trabajo a través de dichas empresas.

Conocer el *Memorando de Entendimiento* del 2008, servirá -entre otras cosas- para recordarle a Manpower, Adecco, Randstad y Kelly Service, cual debe ser la política que deben de asumir sus filiales latinoamericanas, respecto a la negociación colectiva de sus trabajadores.

5.2.3. PRINCIPIOS SINDICALES SOBRE LAS AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORAL

En el año 2010, las organizaciones sindicales internacionales conformantes del Global Unions, aprobaron los *Principios sobre las Agencias de Trabajo Temporal*, entre los que cabe destacar dos: a) las agencias no deben utilizarse para evitar las relaciones de negociación colectiva con los sindicatos, y b) los gobiernos deben adoptar medidas genuinas y concretas, como cambios legislativos, para que los trabajadores temporales cedidos por agencias puedan ejercer efectivamente el derecho de sindicación y de constituir sindicatos. Ello supone el derecho de afiliarse a un sindicato que tenga una relación de negociación colectiva con la empresa usuaria, de formar parte de la unidad de negociación integrada por los trabajadores directos de la empresa usuaria, y de estar amparados por todos los convenios de negociación colectiva aplicables a dicha empresa.

Estos principios sobre las agencias de trabajo temporal, merecen ser tenidos en cuenta, pues servirán de guía -explícita o implícita- a las reivindicaciones que sobre el tema de la negociación colectiva con o para los trabajadores de contratistas y subcontratistas, planteen las principales organizaciones sindicales a consideración de los gobiernos y/o para negociar con las empresas de la región.

5.2.4. NEGOCIACION COLECTIVA DE TRABAJADORES DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS: EL CASO CHILENO

Si se tiene en cuenta que el 70% de la mano obra de la gran minería que se explota en Chile, es provista por contratistas y subcontratistas, se entenderá la importancia de conocer las prácticas y dinámicas generadas en los últimos años en ese país, por la empresa pública líder, en primer lugar, y más recientemente por una importante empresa privada de carácter transnacional, las que han participado en procesos de negociación colectiva con los trabajadores de las contratistas y subcontratistas y convalidado de distintas formas, lo resuelto en los mismos.

A continuación reseñaremos los acuerdos alcanzados en negociaciones colectivas desarrolladas con las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores que laboran formalmente para las contratistas y subcontratistas que prestan servicios, en un caso, para la Corporación Nacional del Cobre-CODELCO y en el otro, para la empresa Anglo American.

5.2.4.1. CODELCO

En julio del año 2007, CODELCO y sus empresas contratistas, firmaron un *Acuerdo Marco* con varias organizaciones sindicales que representaban a los trabajadores de contratistas y subcontratistas, en el que se definieron las condiciones generales en que se deben desarrollar las relaciones laborales entre las empresas que colaboran con CODELCO como contratistas y subcontratistas, y sus trabajadores, para hacer compatible la competitividad de las organizaciones empresariales, con la equidad y seguridad a la que aspiran dichos trabajadores.

Entre las cláusulas del Acuerdo del 2007, se pueden destacar las siguientes por su contenido: a) cuando su contrato de colaboración sea superior a 6 meses, las empresas contratistas deben hacer un reajuste en las remuneraciones no menor a la inflación

acumulada semestralmente; b) CODELCO debe verificar que las empresas colaboradoras, paguen el íntegro de las remuneraciones que se comprometieron a abonar en sus respectivos contratos de colaboración; c) las empresas colaboradoras deben de contratar un seguro por muerte accidental e incapacidad permanente, para todos los trabajadores que desempeñen labores en las instalaciones de CODELCO, así como un seguro complementario de salud para el trabajador y sus cargas familiares; d) CODELCO se compromete a financiar 2 mil becas en favor de los hijos de los trabajadores de empresas contratistas que sigan estudios superiores; e) las empresas colaboradoras deben de pagar anualmente un incentivo asociado a la productividad y a las mejores prácticas de trabajo. El incentivo será equivalente al 70% del sueldo mensual y será pagado a aquellos trabajadores que cumplan con un 85% de asistencia. Si el record de asistencia alcanza el 97%, se mejora el incentivo con un 30% del sueldo mensual. Además, el trabajador puede recibir un complemento equivalente al 40% de su sueldo mensual, si alcanza con las metas de productividad señaladas en su respectivo contrato, las que previamente deben haber sido aprobadas por CODELCO; f) CODELCO se compromete a dar su apoyo técnico para proceder a la calificación de trabajos pesados que pudiera corresponder a las labores que cumplen los trabajadores de sus empresas colaboradoras.

A la negociación y Acuerdo del 2007, le han sucedido otros 2 procesos de negociación que concluyeron igualmente con pactos. Los trabajadores que trabajan para CODELCO, a través de las empresas contratistas y subcontratistas, representados por la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), y teniendo como contraparte a la Asociación Gremial de Empresas para la Minería y rubros asociados (AGEMA), que representa a las empresas que se vinculan a CODELCO como contratistas y subcontratistas, han desarrollado negociaciones y suscrito acuerdos de contenido laboral, en los años 2011 y 2013, acuerdos que a diferencia del celebrado en el 2007, ya no ha tenido a CODELCO como contraparte del mismo, sino que esta empresa, en su condición de principal dentro de la estructura económico-productiva que ella misma ha generado, ha mutado su participación -mas nominal que realmente- hacia formas de facilitadora o garante de un acuerdo alcanzado por terceros, aunque existen cláusulas en los acuerdos del 2011 y 2013, que tienen a CODELCO como deudor directo y primer responsable del cumplimiento de la obligación, siendo los trabajadores de sus contratistas y subcontratistas, en tales situaciones, sus acreedores para todo efecto.

Así por ejemplo, en el Acuerdo suscrito en agosto del 2011, se mejoró el valor económico del bono por condiciones especiales de trabajo y mejores prácticas laborales, pactado en el 2007. También se dispuso que las empresas contratistas otorguen a sus trabajadores un préstamo de dinero, sin intereses y de libre disponibilidad. Además, se conformó una mesa de trabajo de carácter permanente, encargada de evaluar el cumplimiento de los acuerdos celebrados con CODELCO (2007) y los celebrados en su ámbito de decisión e influencia directa (2011).

En lo que respecta al Acuerdo celebrado en mayo del 2013, en este se recopila y sistematiza en un solo texto los 18 beneficios económicos y de condiciones de trabajo

pactados anteriormente, y que tienen en su ámbito subjetivo a cerca de 40 mil trabajadores que prestan servicios a CODELCO, a través de empresas contratistas y subcontratistas, sin perjuicio de hacer mejoras en cuanto al monto y/o la cobertura en varios de ellos. Ello ocurre, cuando -por ejemplo- CODELCO se compromete a mejorar en 30% la dotación económica de las becas para seguir estudios superiores, incrementar en 40% su número y en beneficiar no solo a los hijos de los trabajadores, sino también a estos y a sus respectivas esposas o convivientes, con lo que se amplía la cobertura subjetiva del beneficio en cuestión. CODELCO también financia con millón y medio de dólares, un fondo de becas de capacitación para el desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los trabajadores de sus contratistas y subcontratistas.

Forma parte del Acuerdo del 2013, la cláusula que dispone que al renovar o suscribir nuevos contratos con las empresas que como contratistas o subcontratistas, resultan siendo sus proveedoras de mano de obra, CODELCO deberá valorar positivamente a las que desarrollen negociaciones colectivas con sus trabajadores.

El Acuerdo del 2013, también establece que tanto a la CTC (parte trabajadora) como a la AGEMA (parte empleadora), que conforman la mesa de trabajo, que opera como un espacio permanente para el diálogo entre las partes, se les pedirá opinión al elaborarse o actualizarse los reglamentos para las becas de educación superior, para el fondo único de vivienda concursable y para el fondo único de calificación de trabajo pesado. Se procederá de la misma forma, en los procesos de licitación y adjudicación del seguro complementario de salud y del seguro por muerte accidental e invalidez total. La mesa de trabajo CTC-AGEMA, queda también facultada para proponer fiscalizaciones y controles que permitan verificar el estado de cumplimiento de lo acordado con y ante CODELCO.

5.2.4.2. ANGLO AMERICAN

En el mes de abril del 2014, Anglo American y la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), firmaron un *Acuerdo Marco* con una vigencia de 3 años, que contempla diversos beneficios para los casi 7 mil trabajadores de contratistas y subcontratistas, que trabajan para la mencionada empresa transnacional minera. El Acuerdo del 2014, contempla la fijación de sueldos base no inferiores al salario mínimo, gratificaciones mensuales garantizadas, indemnizaciones proporcionales por años de servicio, seguros por muerte accidental e invalidez total, cumplimiento de las normas sobre trabajo pesado, incentivos monetarios de seguridad y productividad con reajustes trimestrales, capacitaciones, becas de educación y seguros complementarios dentales y de salud.

5.3. TRABAJADORES DOMESTICOS

En un estudio estadístico con datos de 15 países latinoamericanos para el 2011, la OIT señala que el trabajo doméstico representa en promedio el 7,1% del empleo total de la región. Se calcula que hay entre 17 y 19 millones de trabajadores domésticos y que en ese universo laboral, el 95% son mujeres. La importancia cuantitativa de las trabajadoras domésticas es más significativa en determinados países de la región, como es el caso de

Argentina, Brasil, Costa Rica y Paraguay, donde estas trabajadoras representan al menos el 15% del total de mujeres que trabajan.

Se debe de tener presente que para el tema que nos interesa, que es la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva en la región, el Convenio N° 189 aprobado en el 2011 por la OIT, señala en su artículo 3.2.a) que todos los Estados que ratifiquen este convenio -y en Latinoamérica es el caso de Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Paraguay y Uruguay- deberán adoptar las medidas necesarias para el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, del que son titulares los trabajadores domésticos.

5.3.1. URUGUAY: LEY Y CONVENIO COLECTIVO NACIONAL

Uruguay aprobó en noviembre del 2006 la Ley 18.065, norma que dispone -entre otras cosas- que las remuneraciones de las trabajadoras domesticas deben ser fijadas en negociaciones tripartitas, mediante el mecanismo de participación en un Consejo de Salarios.

En julio del 2008 se creó el grupo ad hoc (Grupo N° 21 del Consejo de Salarios) y se procedió a convocar al Sindicato Unico de Trabajadores Domésticos y a Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios. En noviembre del 2008, se celebró el primer convenio sectorial de cobertura nacional, pionero en Uruguay y en toda la región. Este convenio estableció el salario mínimo mensual, el pago por antigüedad y por horas extras, la bonificación por trabajar en otra localidad, la compensación por reducción de días u horas de trabajo, entre otras condiciones de trabajo, además de reconocer un feriado conmemorativo (19 de agosto) con derecho a pago.

El segundo convenio se suscribió en diciembre del 2010, y estableció un salario mínimo mensual, que compensaba el trabajo de 25 días de trabajo por mes y de 44 horas de labores a la semana. Se acordaron aumentos diferenciados, correspondiéndoles los reajustes más altos a las trabajadoras de salarios más bajos y el pago de una sobretasa por la labor desempeñada en horario nocturno. Los derechos acordados en el primer convenio del 2008 fueron ratificados por el del 2010 y mantuvieron su vigencia.

El tercer y vigente acuerdo fue celebrado en abril del 2013 y su vigencia abarca del 1 de enero de ese año al 31 de diciembre del 2015. El acuerdo del 2013 reajusta el salario mínimo por mes y hora, además otorga aumentos diferenciados por franjas salariales, correspondiéndoles la mejora económica más alta a las trabajadoras de salarios más bajos. Para los dos próximos años dentro de la vigencia del convenio, se establecen fórmulas que siguen la lógica compensadora ya señalada (el mejor aumento es para los que gana menos), y que van a requerir que las partes hagan la traducción numérica del beneficio, al inicio de los años 2014 y 2015. Además se crea una prima por "presentismo". Las partes se comprometen a incluir en el próximo convenio, la definición del contrato laboral y de las categorías laborales del sector, por lo que acuerdan desde ya iniciar las tratativas sobre estos asuntos.

5.3.2. BRASIL: CONVENIO DE COLECTIVO MUNICIPAL

En Brasil también se ha llevado a cabo una negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo de las trabajadoras del servicio doméstico, la que ha concluido con un convenio colectivo celebrado en julio del 2013, pero no es un convenio de cobertura nacional como el caso uruguayo, pues su ámbito geográfico se circunscribe a 26 municipios del Estado de San Pablo.

5.4. TRABAJADORES DE ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES

Entre el 2008 y el 2011, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, pidió información a más de una veintena de países donde operan las denominadas “zonas francas industriales”, respecto al número y contenido de los convenios colectivos celebrados por empresas ubicadas en dichas zonas, y la gran mayoría de ellos no fue capaz de atender a este requerimiento, lo que advierte -por un lado- de la debilidad de los servicios administrativos de registro y estadísticas en los Ministerios de Trabajo, y -por otra parte- que no son muchas las experiencias de negociaciones colectivas.

Centroamérica, por ejemplo, es un espacio geográfico en el que se ubican muchas de estas zonas de tratamiento especial, y en ellas es mínimo el desarrollo de negociaciones laborales, siendo por tanto marginal el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos. Sin perjuicio de lo dicho, cabe señalar que se han logrado algunos convenios colectivos de empresa, como respuesta a situaciones de reclamos laborales, pero estos en la mayoría de los casos se han limitado a reiterar las condiciones ya fijadas en los ordenamientos nacionales que les resultan aplicables, sin lograr ampliación o mejora de las mismas.

A continuación nos referiremos a 3 experiencias de determinación del salario mínimo de aplicación en zonas francas industriales, como resultado de negociaciones colectivas desarrolladas entre los años 2009 y 2012, en Nicaragua y Honduras.

5.4.1. NICARAGUA: COMISION TRIPARTITA LABORAL

En Nicaragua funciona la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas, y en ese ámbito se aprobó en marzo del 2009, el *Acuerdo de Emergencia Económica y Laboral*, por el cual se establecieron los reajustes del salario mínimo de los trabajadores que laboran en esas zonas: para el 2009 un aumento del 8% y para el 2010 un incremento del 12%. El reajuste del 2011 quedaba sujeto a una definición posterior. En el acuerdo del 2009, por un lado se estableció el compromiso de promover la estabilidad laboral y el respecto a los derechos laborales y condiciones de trabajo, y por otra parte se reconoció que los trabajadores y empleadores, gozan de libertad para pactar la discontinuidad de la jornada de trabajo, dentro del marco de la ley, habilitando la posibilidad de acuerdos para gestionar de manera flexible el tiempo de trabajo.

En enero del 2010, se firmó un nuevo acuerdo de concertación socio laboral para las zonas francas nicaragüenses, en el que se fijó una mejora del salario mínimo de 8%, 9% y

10%, para los años 2011, 2012 y 2013, respectivamente. Las partes se comprometieron a promover políticas que hagan realidad el trabajo decente para los trabajadores de las zonas francas, lo que incluye el cumplimiento de los convenios de la OIT, como el Convenio N° 98 referido a la negociación colectiva. El acuerdo además incluyó cláusulas sobre un programa de viviendas sociales, comisariatos de productos de primera necesidad, centros recreativos, cooperativas de ahorro y préstamo, a los que accederían los trabajadores.

En julio del 2010 se suscribió una adenda, para incluir una comisión de salud que sea garante de la atención médica y de la prevención de riesgos laborales, en favor de los trabajadores de las zonas francas industriales.

El más reciente consenso entre el gobierno, los empleadores y trabajadores de las zonas francas, ocurrió en diciembre del 2012, cuando se firmó el *Acuerdo Tripartito de Estabilidad Laboral y Productividad*, en el que se estableció un incremento de igual magnitud en el salario mínimo, el que se fijó en 8%, para cada uno de los años comprendidos en el cuatrienio 2014-2017.

Las partes se comprometen a ejercer su derecho a negociar colectivamente en “aquellas situaciones que de manera particular no se encuentran previstas en la legislación laboral”. Y además acuerdan “que a lo interno de cada empresa, trabajadores y empleadores, tomando en cuenta el entorno productivo, las prácticas internacionales, evaluarán, analizarán y pactarán las formas más convenientes para mejorar la productividad del trabajo con su correspondiente incentivo, como una forma de fortalecer el salario real de los trabajadores”.

Entendemos que con el acuerdo del 2012, se alienta a las empresas y trabajadores a iniciar sus propias negociaciones colectivas, indicándoles que existe un espacio libre de regulación (situaciones no previstas por la legislación) en el que pueden fijar condiciones laborales mediante convenios colectivos, así como un tema -incentivos por productividad- que debería ser objeto de dichos convenios, dado el beneficio que ambas partes obtendrían al regular convencionalmente el mismo.

5.4.2 HONDURAS: ACUERDO PARA LA MAQUILA TEXTIL

En Honduras se suscribió tripartitamente el *Acuerdo de Protección, Estabilidad de Empleo, Fortalecimiento del Sector Laboral y Empresarial de la Maquila Hondureña*, en enero del 2012, por el cual se fijó en 6% para el 2012, en 7,25% para el 2013 y en 8% para el 2014, el aumento del “salario mínimo del sector textil maquilador de las empresas de servicios conexos a esta industria, que conjuntamente con las primeras opera en zonas libres”.

Si bien estamos ante un acuerdo tripartito, se pacta una obligación que vincula solo a trabajadores y empleadores, en tanto las 3 organizaciones sindicales firmantes con la contraparte empleadora, que en este caso es la Asociación Hondureña de Maquiladores, quedan comprometidas “en el marco de promoción de cultura de diálogo abordar como temas prioritarios la Libertad de Asociación, Sindicalización y Contratación Colectiva”.

Si bien en Honduras al igual que en Nicaragua la actualización del salario mínimo para las zonas francas se fija por convenio colectivo, en el caso hondureño el piso remunerativo solo se aplica para el sector textil y las empresas de servicios conexas a dicha industria, ubicadas en las zonas de tratamiento especial. Otra diferencia se da en el espacio de negociación, pues mientras Nicaragua lo ha institucionalizado bajo la forma de una comisión permanente, en Honduras las partes involucradas desarrollan circunstancialmente vínculos, con ocasión de la negociación colectiva. Otra diferencia se encuentra en el período de vigencia del acuerdo, pues mientras en Nicaragua abarca 4 años, en Honduras rige por 3 años.

6. A MANERA DE CONCLUSION

El primer y mayor reto de la negociación colectiva en América Latina es su cobertura. Para afrontarlo con éxito, se necesita:

- a) Asumir el compromiso por mejorar sustancialmente el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, de tal suerte que al 2025, se haya duplicado la actual tasa promedio de la región del 9%.
- b) Incluir en la próxima agenda hemisférica del trabajo decente, la exigencia de incluir esta meta como prioridad en los respectivos planes nacionales de trabajo decente y acompañarlo internamente con una política pública de fomento de la negociación colectiva, tanto en el sector privado como público.
- c) Ratificar los convenios de la OIT 151 y 154, por no menos del 75% de los países de la región al 2020.
- d) Convertir en caso de estudio y posible calificación de “buenas prácticas”, las acciones llevadas a cabo por Uruguay y Colombia en materia de negociación colectiva de los trabajadores del sector público, y por Uruguay en el caso de los trabajadores domésticos, para alentar su réplica y mejora en los demás países de la región.
- e) Evaluar la experiencia centroamericana de fijación convencional del salario mínimo para actividades que cuentan con regímenes laborales especiales o equivalentes (zonas francas industriales), donde sea mínima o inexistente la actividad sindical.
- f) Estudiar la realidad de la negociación colectiva en los sectores donde se recurre intensivamente a relaciones triangulares de trabajo con la intervención de contratistas y subcontratistas.
- g) Abrir procesos nacionales bajo modalidades tripartitas, en los que se proceda a:
 1. Revisar la legislación para dotarla de instrumentos de efectiva promoción al ejercicio de la negociación colectiva, así como para eliminar las restricciones que la condicionan o limitan.
 2. Diversificar y coordinar los niveles donde las partes deciden desarrollar su negociación colectiva.
 3. Formalizar a los informales, para ampliar el número de asalariados.
 4. Eliminar los espacios y las situaciones que facilitan el fraude en el sector moderno de la economía, que genera la exclusión de la negociación colectiva en perjuicio de determinados colectivos.

5. Contar con estadísticas actuales y completas, de acceso público-
6. Garantizar el derecho a la información sobre la empresa y/o el sector, para efectos de un desarrollo pleno de la negociación.
7. Constituir observatorios de negociación colectiva, para el seguimiento y estudio de las dinámicas negociadoras por ramas de actividad.
8. Realizar periódicamente auditorías, cuyos resultados deben presentarse ante las instancias nacionales de diálogo social.
9. Calificar a los representantes de los trabajadores y empleadores que intervendrán en las negociaciones.

Lima, mayo del 2014

7. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Bajac, Laura y Sosa, Chistianne

2006 El acuerdo marco de negociación colectiva en el sector público. En: Revista Transformación, Estado y Democracia N° 29. Oficina Nacional de Servicio Civil. Montevideo.

Batthyány, Karina

2012 Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay. OIT. Ginebra.

Bonilla, Alex

2012 Mapeo de la industria maquila (ropa y textil) en Nicaragua. Instituto Sindical para América Central y el Caribe. Managua.

Echeverría, Magdalena

2010 La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

Fernández, Silvia y Becerra, Ana Ester

2013 Subcontratación en sectores industriales chilenos. Fundación CENDA. Santiago de Chile.

Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga

2005 Experiencias de trabajo en la maquila. Centroamericanas nadando a contracorriente. CC.OO. Madrid.

Goldsmith, Mary R.

2013 Negociación colectiva y las trabajadoras domesticas en Uruguay. WIEGO. Cambridge.

Ledesma, Carlos

2011 Derechos sindicales en el sector público en América Latina. Centro Internacional de Formación. OIT. Turín.

Oficina Internacional del Trabajo

2014 Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. GB.320/INS/4. OIT. Ginebra.

2013 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 de la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones. OIT. Ginebra.

2013 La OIT en América Latina y el Caribe. Avances y perspectivas. OIT. Lima.

2012 La OIT en América Latina y el Caribe. Avances 2010-2011 y perspectivas 2012-2013. OIT. Lima.

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. Informe de la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones. OIT. Ginebra.

2012 Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción. OIT. Ginebra.

2012 Seguimiento de la adopción por la Conferencia de la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo: plan de acción. GB.316/INS/5/3. OIT. Ginebra.

2012 Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales. OIT. Ginebra.

2011 Una nueva era de justicia social. OIT. Ginebra.

2011 Manual sobre la negociación colectiva y solución de conflictos en la administración pública. OIT. Turín.

2010 Década del trabajo decente en las Américas: 2006-2015. Primer balance y perspectivas de la agenda hemisférica. OIT. Ginebra.

2010 Trabajo decente para los trabajadores domésticos. OIT. Ginebra.

2010 Zonas francas industriales, derechos laborales y estrategias sindicales. Nicaragua. OIT. Ginebra.

- 2009 Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. Haciendo realidad el trabajo decente. GB.304/PFA/2 (Rev.). OIT. Ginebra.
- 2009 Para recuperarse de la crisis: Un pacto mundial para el empleo. OIT. Ginebra.
- 2008 Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. OIT. Ginebra.
- 2008 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.
- 2006 Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. OIT. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo

- 2012 Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina. En: Panorama laboral América Latina y el Caribe 2012. OIT. Lima.
- 2010 Normas internacionales del trabajo en materia de libertad sindical y negociación colectiva: Guías de estudio para el sector empresarial. OIT. San José.

Rueda-Catry, Marleen y Vega, Mariá-Luz

- 2005 Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. OIT. Lima.

Vega, María-Luz

- 2004 Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina. OIT. Ginebra.