

# TEMAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

*La negociación colectiva se define como las negociaciones entre uno o varios sindicatos y uno o más empleadores u organizaciones de empleadores con la intención de alcanzar un acuerdo sobre tres grandes temas: la determinación de las condiciones de empleo y de trabajo; la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores en el lugar de trabajo; y la regulación de la relación entre las organizaciones que son partes en el acuerdo.*

## La negociación sobre las condiciones de trabajo y de empleo

Las *condiciones de trabajo y de empleo* pueden considerarse un resumen de lo que el empleador y el trabajador pueden esperar obtener de la relación de trabajo y de lo que deben aportar a la misma. Las condiciones de trabajo y de empleo definen la actividad que debe desempeñarse y las horas de trabajo, las condiciones físicas en la que se desempeñará y el monto de la remuneración correspondiente. Los salarios y los

horarios de trabajo son probablemente los elementos que revisten mayor importancia. De hecho, en algunos sistemas de relaciones laborales, la negociación entre sindicatos y empleadores no constituye negociación colectiva a menos que incluya los salarios y los horarios de trabajo. Con todo, la negociación también suele incluir gran variedad de términos y condiciones de diferente índole.

## La negociación sobre los salarios

La negociación colectiva incluye la negociación de las tasas básicas de salarios y los aumentos salariales para distintos grupos de trabajadores. Aunque los salarios mínimos legales pueden fijarse a través de la negociación colectiva, la negociación salarial suele versar sobre elementos salariales aplicables a cualquier salario mínimo obligatorio. La negociación colectiva también abarca el *sistema de pago* de los salarios, la estructura salarial y la *composición salarial*.

El sistema de pago de los salarios es el modo en que se calcula la remuneración a la que tiene derecho un trabajador. La negociación en este ámbito incluye cuestiones de principios básicas, por ejemplo si la remuneración está relacionada con el tiempo trabajado o si existe algún tipo de remuneración por resultados o sistema a destajo; si la remuneración está relacionada con el desempeño o la productividad, y si está relacionada con los años de servicio o la antigüedad o con las competencias y las calificaciones. Un tema habitual de debate y acuerdo en este ámbito puede ser el de pasar de un sistema de remuneración a destajo, a un sistema de pago relacionado exclusivamente con el tiempo.

La estructura salarial está compuesta por los niveles de salarios reales existentes en una empresa, en particular

la diferencia entre las remuneraciones más altas a las más bajas, y los grados o niveles entre ambas. La posición que adoptan los trabajadores y los empleadores respecto de la estructura salarial depende de las circunstancias locales. Los sindicatos, por ejemplo, pueden intentar reducir la diferencia entre los trabajadores más y menos remunerados negociando un aumento porcentual superior de los salarios de aquellos trabajadores en el nivel salarial inferior, o eliminando los grupos salariales inferiores. Los empleadores pueden aspirar a alterar los límites entre los distintos grupos salariales con objeto de cambiar las estructuras de incentivos o controlar los costos.

La composición salarial es tal vez el área más amplia, ya que cubre todos los distintos elementos, ya sean en efectivo o de otra índole (especie por ejemplo), de la remuneración de los trabajadores. Incluye remuneraciones básicas por hora, horas extraordinarias, retribuciones basadas en el rendimiento, compensaciones por trabajo por turnos y demás, pero también pagos indirectos como productos gratuitos o con descuento, alojamiento, prestaciones de seguridad social como las licencias por enfermedad o maternidad, compensación por o medios de transporte, o ayudas a la educación.

## La negociación sobre el tiempo de trabajo

Los contratos de trabajo especifican no sólo tipos particulares de ocupación, sino también cuándo y durante cuánto tiempo deben desempeñarse. La negociación sobre el tiempo de trabajo incluye la duración general de la jornada o la semana de trabajo, así como temas relacionados con los períodos de descanso, turnos, vacaciones pagadas, horas extraordinarias, y primas por trabajo nocturno y trabajo los fines de semana o los días festivos. Los convenios deben respetar los límites

en cuanto a horas, los tiempos de descanso, obligatorio de descanso, así como otras reglas sobre el tiempo de trabajo que en la mayoría de los países establece la legislación. Las negociaciones sobre el tiempo de trabajo también pueden abarcar temas menos tradicionales, por ejemplo modalidades de trabajo flexibles como los sistemas anualizados para contabilizar las horas de trabajo o la repartición del trabajo.

## La negociación sobre otras condiciones de trabajo y de empleo

Es difícil proporcionar una lista exhaustiva de condiciones de trabajo más allá de los salarios y el tiempo de trabajo. Los temas habituales objeto de negociación incluyen definiciones y clasificación de puestos, derecho a licencia por enfermedad y licencia parental, derecho a

formación, condiciones de promoción, transferencia y despido, suministro de equipos de protección personal, acceso a procedimientos para la interposición de quejas, suministro de alojamiento de la empresa y prestación de atención sanitaria, entre otros.

## La negociación más allá de las condiciones de trabajo y de empleo

En muchos casos, la negociación también incluye temas que van más allá de los términos y condiciones de trabajo habituales de los trabajadores individuales. Es importante entender que a excepción de un convenio para emprender actividades ilegales o la regulación de cuestiones que son competencia exclusiva de un órgano regulador establecido, no hay un límite intrínseco a los temas que puede cubrir la negociación colectiva. Lo que importa es que tanto empleadores como trabajadores estén de acuerdo en que un tema en particular debe ser objeto de una decisión consensuada.

La negociación colectiva puede cubrir cuestiones relativas a la organización del trabajo, prácticas laborales y productividad, reglas y políticas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (SST) y medidas especiales para proteger los derechos de categorías específicas de trabajadores, por ejemplo, las mujeres o los trabajadores atípicos. Las dos últimas categorías revisten particular importancia cuando se trata de proteger a trabajadores vulnerables atrapados en formas de trabajo inaceptables.

### Incorporación de las cuestiones relativas al VIH y al sida en el lugar de trabajo en Uganda

En cooperación con la OIT, la Organización Internacional de Sindicatos de Uganda ha formulado un convenio colectivo tipo que se centra especialmente en la prevención de la transmisión del VIH y en las necesidades de los trabajadores que viven con el VIH y el sida. Además de ejemplos de cláusulas relacionadas con prácticas óptimas en todos los ámbitos tradicionales de la negociación colectiva, el convenio propone formulaciones para:

- el desarrollo de un comité conjunto empleador-sindicato sobre VIH y sida en el lugar de trabajo
- la prohibición de la discriminación por razón del estado serológico respecto al VIH, incluido el compromiso del empleador de nunca exigir a los trabajadores una prueba de detección
- la organización de sesiones de sensibilización hacia el VIH para los trabajadores e información sobre la conveniencia de realizarse pruebas de detección del VIH y recibir asesoramiento.
- el desarrollo de servicios de apoyo conjuntos sindicato-empleador para los trabajadores que viven con el VIH o el sida o están afectados por ellos
- la inclusión de los servicios de salud relacionados con el VIH y el sida en la atención de salud proporcionada por el empleador

## Organización del trabajo, prácticas laborales y productividad

La negociación colectiva puede ser un mecanismo muy efectivo para hacer que los trabajadores se sientan comprometidos y parte en los procesos de cambio y de reorganización del trabajo. Así, por ejemplo, los convenios colectivos pueden especificar cómo se compartirán los beneficios derivados del aumento de la productividad entre los trabajadores y la empresa. La negociación también puede cubrir temas como la flexibilidad funcional y la polivalencia, una vez más en

el contexto de un convenio que verse sobre cómo se compartirán los beneficios. La formación y el desarrollo de las competencias es un tema de negociación cada vez más importante. Los trabajadores y los empleadores pueden alcanzar un acuerdo sobre quién recibirá formación, en qué ámbitos, con qué frecuencia y qué supondrán las competencias adquiridas a efectos salariales y de progresión de carrera.

### Negociación para cerrar la brecha salarial por razones de género en Europa

La Dirección General de Justicia de la Comisión Europea ha publicado una lista de comprobación que integra la igualdad salarial en los convenios colectivos. Entre otros puntos, sugiere que los negociadores deberían:

- Comprobar que no haya cláusulas discriminatorias que perjudiquen a las mujeres, por ejemplo, basadas en supuestos sobre el valor de las competencias que éstas ostentan.
- Supervisar y comprobar que las prestaciones se pagan por igual a trabajadores y trabajadoras.
- Promover la participación de las mujeres en los equipos de negociación colectiva.

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/pay-equity/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/pay-equity/index_en.htm)

## Seguridad y salud en el trabajo

Los convenios colectivos que incluyen medidas de seguridad y salud en el trabajo pueden simplemente establecer declaraciones de principios o definir políticas, pero también pueden ser más concretos, y especificar las características de procesos como la elección de representantes en materia de seguridad y salud, cuando consultarse a expertos externos y el intercambio de información. Los convenios colectivos también pueden incluir normas sustantivas como la prohibición de utilizar determinados materiales

peligrosos, la prestación de servicios de salud o el derecho a interrumpir el trabajo en caso de peligro inminente. La negociación colectiva también puede ser un medio eficaz para desarrollar e introducir políticas relativas al VIH y al sida en el lugar de trabajo. El lugar de trabajo es una ubicación decisiva para la prevención de la transmisión del VIH, y los trabajadores que viven con el VIH y el sida y cuentan con necesidades específicas que no siempre están reconocidas.

### Tiempo libre para que los líderes sindicales de Camboya puedan recibir formación

En 2011, un convenio colectivo suscrito entre los Servicios de Dirección del Aeropuerto de Camboya y dos sindicatos, el Sindicato Internacional Independiente de Trabajadores del Aeropuerto Internacional y el Sindicato Siem Reap de Trabajadores de la Industria del Turismo del Aeropuerto de Camboya, previó tiempo libre remunerado para que los líderes sindicales recibieran formación. El convenio también especificaba que el empleador no interferiría en la designación del beneficiario o beneficiarios de la licencia de formación: "El empleador proporcionará un total de 12 días libres remunerados al año a cada sindicato para dedicarlos a recibir formación. La asignación de la "licencia sindical" correrá por cuenta de los líderes sindicales, el empleador no interferirá."

## La protección de categorías específicas de trabajadores

Los convenios colectivos pueden diseñarse prestando especial atención a las necesidades de grupos específicos de trabajadores como las mujeres o categorías vulnerables como los trabajadores migrantes. Pueden, por ejemplo, establecer la igualdad de trato entre trabajadores migrantes y trabajadores del país. Los empleadores pueden comprometerse a poner fin a determinadas prácticas, como la de retener los pasaportes de los trabajadores o recurrir a agencias de contratación que cobran a los trabajadores

por sus servicios. Los convenios también pueden especificar medidas como la formación o la certificación de competencias que ayudan a los trabajadores a actualizar sus competencias o a que se reconozcan las competencias con que ya cuentan. También puede darse el caso de convenios que incluyan medidas para atender las necesidades de los trabajadores que se enfrentan a problemas fuera del lugar de trabajo.

## Negociación sobre las relaciones entre trabajadores y empleadores

La segunda gran categoría de temas de negociación colectiva abarca procedimientos para tomar decisiones conjuntamente y resolver conflictos o para, como dice la OIT, 'regular las relaciones' entre trabajadores y empleadores o entre las organizaciones que los representan. Esto incluye procedimientos para abordar cuestiones que afectan a trabajadores individuales, como la presentación de quejas o las medidas disciplinarias, así como las reglas de conducta aplicables a la relación entre las partes durante la negociación colectiva, los derechos de los representantes de los trabajadores, la solución de conflictos colectivos, las consultas, la cooperación, el intercambio de información y otras cuestiones afines.

Los sistemas de relaciones laborales varían considerablemente en función de si los procedimientos relacionados los establece la legislación o se dejan al acuerdo entre organizaciones de trabajadores y de empleadores. Si bien en algunos países los gobiernos han introducido normas detalladas sobre el modo de representar a los trabajadores y el modo en que deben llevarse a cabo la toma de decisión conjunta (bipartita) y la resolución de problemas, en otros, estas cuestiones se dejan prácticamente en su totalidad en manos de los propios trabajadores y empleadores.

En algunas jurisdicciones, los procedimientos están especificados en la legislación, pero se aplican sólo cuando el tema no está cubierto por un convenio colectivo.

En la medida en que se deja en manos de los trabajadores y de los empleadores el modo de abordar dichas cuestiones, temas habituales como la regulación de las relaciones entre las partes incluyen, entre otros:

- los derechos y los deberes de los representantes de los trabajadores, incluidas las facilidades a las que tienen acceso en el lugar de trabajo y disposiciones para recibir formación relacionada con su actividad sindical;
- disposiciones para cobrar las cuotas sindicales;
- seguridad sindical;
- procedimientos presentación de quejas individuales y medidas disciplinarias ;
- procedimientos de solución de conflictos colectivos;
- clausula de 'no-huelga' o 'paz'
- deducción de las cuotas sindicales.

### Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK)

Oficina Internacional del Trabajo  
4, route des Morillons  
CH - 1211 Ginebra 22, Suiza

Tel: + 41 22 799 67 54  
Fax: + 41 22 799 84 51

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