

# LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS



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 aplicación de los convenios colectivos

En principio, los trabajadores y los empleadores velarán por la aplicación de los convenios colectivos. Los empleadores se asegurarán de que los trabajadores reciben los salarios acordados y que las condiciones de trabajo corresponden a las especificadas en el convenio más reciente. Los delegados sindicales se comunicarán con los trabajadores para explicarles qué se ha acordado y para debatir el modo de abordar la aplicación de cualquier cambio. Por último, los empleadores y los delegados sindicales supervisarán conjuntamente la aplicación del convenio y colaborarán en el marco de los procedimientos acordados para resolver

cualquier problema que pueda surgir durante su puesta en práctica.

Con todo, en muchas circunstancias, la aplicación de los convenios no es tan sencilla. El hecho de que los empleadores y los delegados sindicales que participan en la negociación estén capacitados para suscribir un acuerdo no quiere decir que los trabajadores y los empleadores de todos los lugares de trabajo que abarca el convenio tengan los conocimientos y la experiencia necesarios para entender y aplicar adecuada todas sus disposiciones.

### Comunicación y formación sobre un convenio colectivo para trabajadores, empleadores y delegados sindicales en la industria textil de Jordania

En 2013 se firmó en Jordania un innovador convenio colectivo entre dos asociaciones de empleadores y el sindicato del sector de la confección. El convenio garantiza que los delegados sindicales tienen derecho a acceder a los lugares de trabajo y a informar a los trabajadores sobre sus derechos de conformidad con el convenio. Los expertos de la OIT también han ayudado a diseñar programas de formación para sindicatos y empleadores sobre el modo de aplicar y administrar el convenio y de resolver conflictos.

[http://betterwork.ch/global/wp-content/uploads/ILO-Better-Work\\_Jordan-Case-Study\\_LR\\_Web.pdf](http://betterwork.ch/global/wp-content/uploads/ILO-Better-Work_Jordan-Case-Study_LR_Web.pdf)

## Enfoques proactivos de la aplicación

La aplicación efectiva de los convenios en el lugar de trabajo es una cuestión de comunicación proactiva, consulta y desarrollo de capacidades. Un convenio no puede aplicarse efectivamente si los trabajadores y los empleadores no están al corriente de los derechos y los deberes que éste les confiere. Por esta razón, una comunicación lo más completa posible de la información sobre el contenido del convenio es un elemento fundamental de su aplicación. Los mecanismos de consulta que implican a los trabajadores y a los empleadores permiten la discusión de cambios que inciden en la aplicación de un convenio colectivo en el lugar de trabajo. Los comités de empresas u otro tipo de grupo o

comité conjunto pueden señalar a la atención del empleador inquietudes que surjan en relación con el cumplimiento de los acuerdos. El cumplimiento también puede mejorarse con formación y otros ejercicios de creación de capacidad. Los interlocutores sociales suelen proporcionar formación a sus miembros a nivel de empresa, y las secretarías de los comités de negociación colectiva compuestos por varios empleadores a menudo están facultados para organizar formación para directivos y delegados sindicales, ya sea conjuntamente o por separado.

# Control del cumplimiento

Aunque los trabajadores y los empleadores de los distintos lugares de trabajo son y deberían ser los principales actores en el control del cumplimiento de los convenios colectivos, en muchos sistemas de relaciones laborales el cumplimiento de estos acuerdos también se otorga a terceras partes, ya sea a petición de los trabajadores o de los empleadores, o como parte del proceso. El control o la inspección puede ser el cometido de los inspectores del trabajo del gobierno o

de personal especializados en dichas tareas de supervisión contratado por las secretarías de los comités de negociación compuestos por varios empleadores. La legislación o los convenios colectivos también pueden incluir disposiciones que permitan a los delegados sindicales acceder a los lugares de trabajo con objeto de hacer comprobaciones relacionadas con el cumplimiento de los convenios.

## Control por el sindicato del cumplimiento de los convenios colectivos en Nueva Zelanda

La Ley sobre relaciones de empleo de Nueva Zelanda de 2000 incluye una disposición que establece lo siguiente: "Un representante de un sindicato está autorizado .... a acceder a un lugar de trabajo para controlar el cumplimiento de un convenio colectivo"

Artículo 20, párrafo 2, c)

## ¿Cómo se garantiza el cumplimiento?

Incluso en los casos en que tanto los empleadores como los trabajadores hacen esfuerzos de buena fe para aplicar los convenios colectivos de modo que satisfaga a todas las partes, sigue siendo posible que surjan conflictos sobre cómo deben aplicarse exactamente determinadas cláusulas en la práctica. En estos casos, se plantea la cuestión para las partes de cómo asegurar el cumplimiento del convenio y resolver los conflictos.

El modo en que se otorga fuerza legal a los convenios colectivos varía considerablemente en función de los sistemas de relaciones laborales. Al igual que ocurre con otros aspectos de las relaciones laborales, lo importante es garantizar que los trabajadores y los empleadores tienen acceso a un procedimiento eficaz para resolver cualquier conflicto que pueda surgir. Puede recurrirse a tribunales públicos generales, tribunales especializados u órganos privados de arbitraje para que tomen la decisión final en cuestiones de cumplimiento.

Tal vez el enfoque más común para asegurar el cumplimiento conlleva el otorgar a los convenios colectivos una condición similar a la de ley. Como tal, su aplicación la controlan las autoridades estatales además de las partes en el convenio. El Estado es el que toma medidas para hacer cumplir el convenio colectivo. En los sistemas en que así ocurre, por lo general los convenios colectivos tienen que registrarse ante las autoridades estatales. Las autoridades comprueban determinados aspectos de procedimiento y se aseguran de que ninguna disposición contradiga las normas legales.

En otras jurisdicciones, los convenios colectivos no son de obligado cumplimiento legal por sí mismos, pero adquieren fuerza legal a través de los contratos de trabajo individuales. En este tipo de sistema, el sindicato y la parte empleadora que han negociado y suscrito el convenio colectivo no pueden emprender acciones judiciales directas el uno contra el otro. No obstante, los trabajadores pueden, independientemente, emprender acciones habida cuenta que la legislación establece que algunas o todas las condiciones que contiene el convenio colectivo forman parte de cada contrato de trabajo independiente. De todos modos, cuando actúan independientemente, los trabajadores que emprenden acciones en estos sistemas suelen estar representados ante el tribunal que corresponda por sus sindicatos.

Otro tipo de sistema aborda el convenio colectivo como un contrato legal entre el empleador y los sindicatos. Los sindicatos y los empleadores o las organizaciones de empleadores pueden intentar obtener un fallo de un tribunal pertinente si consideran que la otra parte no ha cumplido con algún aspecto del convenio.

## Cumplimiento de los convenios colectivos en Bélgica

En Bélgica, los convenios colectivos, una vez registrados, son legalmente vinculantes para los trabajadores y los empleadores. De ser necesario, vela por su cumplimiento la Dirección nacional para la supervisión de la legislación social, el servicio nacional de inspección del trabajo. Los criterios para el registro de los convenios no están relacionados con el contenido, sino simplemente con aspectos de procedimiento. Así, por ejemplo, el convenio debe estar firmado por representantes debidamente autorizados de organizaciones de trabajadores y de empleadores que cumplan condiciones determinadas de representatividad, entre las que se incluyen ser de ámbito nacional y (para las organizaciones de trabajadores) contar con más de 50.000 afiliados.

De Vos, M. (2003) "Belgium" en *The Actors of Collective Bargaining: A World Report*, Bulletin of Comparative Labour Relations, volumen 51.

## 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  
www.ilo.org/collectivebargaining