

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
OIT 2013

Sinopsis de la Internacional de la Educación

1. Esta es la primera vez que la OIT lleva a cabo un estudio sobre negociación colectiva en la administración pública. El estudio se centra en la aplicación de los Convenios 151 y 154 (apéndice 1) y sus correspondientes recomendaciones, que fueron aprobados hace más de 30 años, en 1978 y en 1981¹. El informe está publicado en nombre de la Comisión de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en lo sucesivo “la Comisión”) y analiza el ámbito, las características significativas, la aplicación y las repercusiones de estos instrumentos.
2. La Comisión hace referencia a la reivindicación del movimiento sindical que, desde hace mucho tiempo, viene reclamando el reconocimiento global del derecho a la negociación colectiva en el sector público (párr. 226). Solicita a los Estados miembros que ratifiquen los Convenios, los cuales pueden ratificarse independientemente del tamaño del país o del número de empleados/as en la administración pública o, efectivamente, de la amplitud de la economía informal (párr. 601). Hasta la fecha, 48 países han ratificado el Convenio 151, y 43 países han ratificado el Convenio 154, de los cuales 29 han ratificado ambos Convenios (lista de países en el apéndice 2).
3. El informe observa una expansión global hacia la consulta bipartita y el derecho a la negociación colectiva en el sector de la administración pública en Europa, Oceanía y América Latina, en un número considerable de países africanos y en una serie de países asiáticos (párr. 237). Casi todos los países de Europa y las Américas incluyen los salarios en el ámbito de aplicación de la negociación colectiva (párr. 325). Sin embargo, el informe no refleja adecuadamente la degradación general que están sufriendo las relaciones de trabajo y los mecanismos de diálogo social en la administración pública.
4. La Comisión hace hincapié en los beneficios de la negociación colectiva en el sector público y sus repercusiones positivas en la prestación de unos servicios públicos de calidad. El informe presenta numerosos argumentos para respaldar esta postura (véanse, entre otros, los párrs. 28, 80 y 225). La negociación colectiva también puede contribuir a la lucha contra la corrupción y a la promoción de la no discriminación y la igualdad (párr. 229).

¹ Convenio (núm. 151) sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, Convenio (núm. 154) sobre la negociación colectiva, 1981, Recomendación (núm. 159) sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, Recomendación (núm. 163) sobre la negociación colectiva, 1981

5. Con arreglo a los términos de los Convenios 151 y 154, el derecho a la negociación colectiva cubre a los empleados de empresas públicas, empleados municipales, empleados de instituciones descentralizadas y docentes del sector público, independientemente de que la legislación nacional considere que pertenecen o no a la categoría de funcionarios. **“Debería reconocerse el derecho a la negociación colectiva del personal docente y directivo de instituciones educativas, así como el personal que ejerza funciones técnicas y de administración en el sector educativo.” (párr. 257).**

6. No debería haber restricciones al contenido de los convenios colectivos, los cuales pueden abordar “todas las condiciones de trabajo y de vida, comprendiendo especialmente medidas sociales”. Cita un caso útil del sector de la educación pública en el que el Comité de Libertad Sindical consideró que “la determinación de las líneas generales de la política de la enseñanza”, aunque constituya una cuestión sobre la cual puede ser normal que se consulte a las organizaciones del personal docente, no se presta a la negociación colectiva, pero que “la negociación colectiva sobre las consecuencias en las condiciones de empleo de las decisiones de política educativa” debería ser posible (caso núm. 1951 sobre Canadá) (párr. 315).

7. La gama de cuestiones abordadas en la negociación colectiva ha ido ampliándose a lo largo de los años y ahora puede incluir la protección de derechos fundamentales y la privacidad individual, la dignidad en el trabajo, cuestiones de género y de paridad, la lucha contra el acoso, la protección del lugar de trabajo, las responsabilidades familiares, la maternidad y la prevención de riesgos en el trabajo. Las cuestiones relacionadas con el traslado, el despido y la readmisión, con los sistemas de la deducción en nómina de las cotizaciones sindicales y otras facilidades que han de otorgarse a los representantes sindicales también pueden ser incluidas y no deberían venir reguladas únicamente por la ley (párr. 318).

8. La Comisión hace hincapié en que, cuando las autoridades públicas y los sindicatos suscriben un convenio colectivo sobre incrementos salariales en la administración pública u otras cláusulas que inciden en el presupuesto, es esencial que la asamblea legislativa ratifique los resultados de la negociación colectiva (párr. 336).

9. La Comisión está preocupada por el hecho de que determinadas prácticas que son contrarias a los Convenios parecen ser bastante comunes:

- la lentitud de los procedimientos judiciales en casos de discriminación antisindical;
- los requisitos para las organizaciones sindicales de representar a una proporción excesivamente elevada de trabajadores para poder ser reconocidas o para participar en una negociación colectiva, lo que constituye una privación efectiva del derecho a negociar;
- la exclusión de determinados temas de la negociación colectiva;
- restricciones al derecho a determinar el nivel de negociación;

- la prohibición de la negociación colectiva para categorías específicas de trabajadores o por parte de federaciones y confederaciones. (Párr. 552)

10. La Comisión critica el recurso creciente a formas precarias de empleo en el sector público, como por ejemplo:

- derecho privado, contratos temporales o de corta duración que se renuevan repetidamente;
- contratos civiles o administrativos de prestación de servicios para desempeñar tareas de carácter permanente por mandato legal.

Estos tipos de contratos repercuten en el derecho de libertad sindical y negociación colectiva. Eluden requisitos constitucionales relativos a los procedimientos de contratación en la administración pública y pueden privar a los trabajadores del acceso a la libertad sindical y disuadirles de afiliarse a sindicatos, además de obstaculizar la negociación colectiva (párr. 335). La Comisión recomienda que los Estados miembros afectados examinen, dentro de un marco tripartito, las repercusiones de las formas precarias de empleo en el ejercicio de los derechos sindicales (párr. 160).

11. El informe hace referencia a la cuestión de la negociación colectiva en tiempos de crisis económica aguda. En este contexto, “plenamente consciente de las consecuencias de esta posición”, la Comisión declara que los convenios colectivos vigentes deben ser respetados y que las medidas de estabilización económica no deberían poder materializarse hasta el vencimiento de dichos convenios (párr. 342). La Comisión también declara que las restricciones impuestas respecto al contenido de los futuros convenios colectivos, especialmente en materia salarial, sólo son admisibles a condición de que hayan sido previamente objeto de consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores y de que:

- se apliquen como una medida excepcional;
- se limiten a lo imprescindible;
- no excedan un periodo razonable; y
- vengán acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores afectados, en particular aquellos que probablemente vayan a resultar más afectados (párr. 341).

12. Sobre la base de las misiones de la OIT a Grecia, la Comisión solicita a la UE, el FMI y el Banco Mundial mantener “consultas efectivas” a escala nacional con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. A la hora de preparar planes de estabilización económica, todas las organizaciones internacionales deberían tener plenamente en cuenta las

obligaciones de los Estados derivadas de la ratificación de los Convenios de la OIT, y particularmente las relativas a la negociación colectiva (párr. 346).

13. El informe incluye una sección sobre ejemplos de sistemas de negociación existentes en diversos países, con estudios de Sudáfrica, Argentina, los Servicios Federales Australianos, Canadá, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Japón, Nueva Zelandia, Filipinas y Senegal (Parte II, sección XIV).

14. El informe enumera una amplia gama de posibles medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva en el sector público, incluyendo el intercambio de conocimientos sobre los Convenios, legislación nacional y práctica; capacitación sobre técnicas de negociación, preparación de estadísticas laborales y datos económicos para presentar en la negociación; mecanismos de análisis tripartito y la consolidación de los mecanismos de resolución de conflictos (párr. 387).

15. El informe observa que la OIT también ofrece servicios de mediación, a petición del gobierno, en aquellos países donde se ha previsto presentar un caso ante el Comité de Libertad Sindical o donde el caso ya ha sido presentado (párr. 496).

Otros puntos técnicos

16. Los Convenios 151 y 154 otorgan el derecho a la consulta y/o a la negociación colectiva a los funcionarios que participan en la administración del Estado que podría ser excluidos del derecho a la negociación colectiva en el marco de Convenio 98 (Convenio sobre derechos de sindicación y de negociación colectiva, 1949) (párr. 254). El Convenio 98 ofrece disposiciones más favorables para los trabajadores que el Convenio 151 en sectores como la enseñanza pública, donde ambos convenios son aplicables, dado que el artículo 4 del Convenio 98 incluye los conceptos de negociación voluntaria y la independencia de las partes negociadoras (párr. 59).

17. La legislación sobre discriminación antisindical e injerencia en el sector público existe de manera general, pero las sanciones son a menudo endebles, y las amenazas, traslados o despidos de delegados sindicales son prácticas habituales. Las fuerzas del orden deberían recibir una formación específica en materia de libertad sindical con el fin de evitar los actos de violencia y las detenciones arbitrarias (párr. 82).

18. La legislación que permite la destitución o el despido “sin causa justificada” no es compatible con el Convenio, pero es un problema particular en el caso de los agentes contractuales de las administraciones públicas (párr. 112). Se cita un ejemplo de buenas prácticas donde algunas legislaciones nacionales han invertido la carga de la prueba en casos de supuesta discriminación antisindical (párr. 109).

19. Los representantes sindicales deberían poder disfrutar de las siguientes facilidades claves:

- el derecho a cobrar cotizaciones sindicales (por ejemplo, mediante el sistema de retención en nómina);
- tiempo libre, sin pérdidas de salarios o beneficios, para que los representantes puedan desempeñar sus funciones;
- acceso al lugar de trabajo y acceso rápido a los directivos.

La Comisión ha pedido que se concedan facilidades suplementarias en los casos en que considere que las otorgadas son insuficientes (párrs. 143 y 145). También observa que las cláusulas de seguridad sindical son compatibles con las disposiciones del Convenio cuando son resultado de un acuerdo voluntario entre las partes (párr. 121).

20. Cuando existe un sistema de reconocimiento de sindicatos, las decisiones deberían basarse en criterios objetivos y preestablecidos y no deberían fomentar la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados (párr. 221).

21. Algunos países en desarrollo han optado por sistemas obligatorios de conciliación o mediación y, en muchos casos, por el arbitraje obligatorio. El arbitraje obligatorio únicamente es compatible con el Convenio de manera excepcional, en los casos de conflicto en la función pública que involucren a funcionarios que trabajan en la administración del Estado, en los casos en que se concluye un primer convenio colectivo, en los servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra, o en caso de crisis aguda (párrs. 480 y 481).

22. El Convenio 151 no cubre el derecho de huelga. Si las huelgas están prohibidas mientras un convenio colectivo está en vigor, esta restricción debe ser compensada por el derecho a una resolución de conflictos rápida e imparcial.

<fin>

ANEXO 1: Convenios C151 y C154 de la OIT

C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública (Entrada en vigor: 25 febrero 1981)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.
2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.
3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

PARTE II. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
(b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

PARTE III. FACILIDADES QUE DEBEN CONCEDERSE A LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.
2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

PARTE IV. PROCEDIMIENTOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

PARTE V. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

PARTE VI. DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

Artículo 9

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

PARTE VII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.



Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva (Entrada en vigor: 11 agosto 1983)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce "la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan ... lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva", y tomando nota de que este principio es "plenamente aplicable a todos los pueblos";

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

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.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 9

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes.

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ANEXO 2: Ratificaciones de los Convenios C151 y C154

Country	C 151	C 154	Country	C 151	C 154
Albania			Luxembourg		
Antigua and Barbuda			Mali		
Argentina			Mauritius		
Armenia			Moldova		
Azerbaijan			Morocco		
Belarus			Netherlands		
Belgium			Niger		
Belize			Norway		
Benin			Peru		
Botswana			Poland		
Brazil			Portugal		
Chad			Romania		
Chile			Russian Federation		
Colombia			Saint Lucia		
Cuba			San Marino		
Cyprus			Sao Tome and Principe		
Denmark			Seychelles		
El Salvador			Slovakia		
Finland			Slovenia		
Gabon			Spain		
Georgia			Suriname		
Ghana			Sweden		
Greece			Switzerland		
Guatemala			Tanzania		
Guinea			Turkey		
Guyana			Uganda		
Hungary			Ukraine		
Italy			United Kingdom		
Kyrgyzstan			Uruguay		
Latvia			Uzbekistan		
Lithuania			Zambia		
			Total ratifications	48	43