



# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJOADORES POR CUENTA PROPIA. AVANCES EN LA OIT

**Julio 2019**

## **I.Marco conceptual**

La negociación colectiva es el principal instrumento de acción del sindicalismo, en tanto vía de aplicación de derechos laborales reconocidos por la normativa nacional, su ampliación respecto de los niveles básicos, y de incorporación directa, cuando no existe tal normativa o es deficitaria. Todo ello es a partir del ejercicio de la autonomía de las partes que operan en el mundo del trabajo.

Tradicionalmente, la negociación se ha referido a las empresas (generalmente grandes) donde existen dos partes claramente definidas, el sindicato de empresa y el empleador. En este marco, los contenidos de los convenios suelen extenderse a los trabajadores no sindicalizados (el criterio “erga omnes”, es decir, “para todos”).

Cuando el sindicalismo logra crear una organización de segundo

grado en el sector (Confederación o Unión), la negociación avanza un escalón más, cubriendo a los trabajadores de pequeñas empresas de esa rama de actividad

En sus inicios, la legislación laboral general ha tendido a dejar fuera de la negociación a los trabajadores del sector público, considerados, por un añejo enfoque, “servidores públicos” como categoría laboral de naturaleza diferente. Ello ha tendido a ser corregido, reconociendo que no existe tal diferencia y que, en la práctica los poderosos sindicatos de trabajadores del Estado avanzaron de todas formas hacia negociaciones de algún tipo.

Otro ejemplo de tradicional no reconocimiento de la negociación colectiva es el referido a las trabajadoras remuneradas del hogar, lo que cambiará de a poco a partir del Convenio 189 de OIT (2011), que reconoce la condición de asalariada de toda trabajadora en casas particulares.

En esta práctica histórica, también quedaban fuera de la cobertura de la negociación colectiva formas de trabajo asalariado, cuando la relación laboral era menos firme que la situación tradicional, como todas aquellas encuadrables en el concepto de “tercerización”, es decir, trabajadores no permanentes ni contratos de forma directa, donde se combinan dos empleadores, el que contrata a una empresa para que le provea de determinados bienes o servicios de su cadena de valor, o contrata a una agencia de trabajo temporario para que le proporcione trabajadores por determinados plazos. El sindicalismo ha dado largas batallas para que estos trabajadores sean incorporados a la negociación colectiva, aprovechando sobre todo los convenios sectoriales, y ha habido avances, aunque siempre por debajo de las necesidades.

## **II. Avances recientes**

En los últimos diez años, las organizaciones sindicales han conseguido instalar en OIT el tema de la necesidad de negociación colectiva para estos trabajadores temporarios y tercerizados.

Ello sucedió primero mediante declaraciones del Grupo de Trabajadores (con el apoyo de su área técnica ACTRAV), principalmente mediante el Simposio mundial celebratorio de los 60 años del convenio 98 (2009) y del Simposio mundial sobre trabajo precario (2011).

También se ha señalado el potencial que tiene el Convenio 154 sobre negociación colectiva, que generalmente se lo visualiza como una norma en favor de la negociación en el sector público, pero que en realidad abre la posibilidad de la negociación a todo tipo de sectores del trabajo no cubiertos o poco cubiertos. El sector público es destacado pero eso no limita esa consideración general. Este enfoque es mostrado en documentos de los Organismos de Control.

Pero es en 2015 cuando el tema queda plenamente incorporado a instrumentos de la OIT, con la Recomendación 204 sobre Tránsito de la Economía Informal a la Formal (2015), ya que se aplica a trabajadores sin registro (esa es la definición técnica de “informalidad” laboral) o en relaciones encubiertas.

En paralelo, ese mismo 2015, otro instrumento de OIT (de un nivel menor de jerarquía, al ser una Resolución), ya generaliza el reconocimiento del derecho de los trabajadores “atípicos” (temporarios, a tiempo parcial, tercerizados) a esta negociación (Resolución “Protección Social (protección de los trabajadores)”).

Ambos instrumentos tienen otra particularidad: en el caso de la Recomendación, el ámbito de acción incluye a los trabajadores por cuenta propia, y en el de la Resolución a los TRADE (trabajo autónomo dependiente económicamente), con lo que, la inexistencia de un empleador definido a la manera tradicional (o de un empleador en un esquema tercerizado) no es una limitación para considerar que tales trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva. Este derecho lo tendrán entonces los trabajadores por cuenta propia que ocasionalmente son demandados por una empresa, para una tarea temporaria, así como aquellos que tienen un demandante fijo por sus bienes y servicios que representa una porción considerable de sus ingresos (la mitad o más).

A partir de la Recomendación, también puede agregarse entre los trabajadores que tienen derecho a negociación a los cuenta propia “puros” o “simples”, es decir, sin relación alguna con otro demandante, también tiene derecho a algún tipo de negociación.

**SWG juntará antecedentes de sus afiliados para mostrar experiencias concretas de negociación.**