



Aplicación de las normas internacionales del trabajo a la economía informal

Capítulo 2 Convenio 98: negociación colectiva

Introducción

El derecho de sindicación y de negociación colectiva es un derecho laboral fundamental.¹ El mecanismo de control de la OIT ha explicado que el Convenio 98 (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) protege el derecho de todas las personas trabajadoras, organizadas en una organización obrera, a negociar colectivamente con los empleadores y las organizaciones de empleadores.² Esto no depende de la existencia de una relación laboral ni de la forma en que se organice el trabajo.³ El

¹ Señalamos desde el principio la distinción crítica entre negociación colectiva y diversas formas de cooperación en el lugar de trabajo, a menudo promovidas por los empleadores como sustituto de la negociación colectiva, especialmente en ausencia de sindicatos. Sencillamente, no existe ningún sustituto efectivo de la negociación colectiva entre un sindicato y un empleador o una organización de empleadores.

² Convenio 98 (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

³OIT, Informe sobre el Diálogo Social (Ginebra, 2022), p. 51(recuadro) (“En los últimos años, la OIT ha prestado cada vez más atención al acceso de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas en general, y de los trabajadores por cuenta propia en particular, a la negociación colectiva. Los órganos de control de la OIT han reiterado el carácter universal de los principios y derechos consagrados en los convenios fundamentales. Así, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019, se insta a todos los Miembros a fortalecer las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores. Se reafirma la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar protección jurídica a los trabajadores, haciendo hincapié en que todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta el respeto de sus derechos fundamentales (OIT 2019b, parte III, B). En concreto, los órganos de control de la OIT han señalado sistemáticamente que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), son de aplicación para todos

único grupo de personas trabajadoras al que no se dirige directamente el convenio es el de los “funcionarios públicos en la administración del Estado”, según el artículo 6, aunque aclara que el Convenio 98 “no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”.⁴ Además, el artículo 5 inciso (2)(a) del Convenio 154 (Convenio sobre la negociación colectiva, 1981) obliga a los Estados que lo han ratificado a adoptar medidas para que “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”.⁵ La Recomendación 204 (Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015) también establece, en su artículo 16, letra a), que, “Los Miembros deberían adoptar medidas para lograr el trabajo decente y respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo para las personas ocupadas en la economía informal, a saber... el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.⁶

los empleadores y trabajadores sin establecer distinciones en cuanto a su situación contractual”, disponible en <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/informe-sobre-el-dialogo-social-2022-la-negociacion-colectiva-en-aras-de>

⁴ El convenio también da flexibilidad al Estado miembro que lo ratifique para determinar a través de la legislación nacional en qué medida se aplicarán las garantías del convenio a la policía y las fuerzas armadas.

⁵ Convenio 154 (Convenio sobre la negociación colectiva, 1981), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299 (El convenio establece en su artículo 1 que se aplica a “todas las ramas de actividad económica”, al tiempo que reconoce las posibles limitaciones para la policía y el ejército, y la posibilidad de modalidades especiales para los funcionarios públicos).

⁶ Recomendación 204 (Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

A pesar de que las personas trabajadoras organizadas de la economía informal claramente tienen derecho a la negociación colectiva, el mecanismo de control de la OIT aún no ha desarrollado un conjunto sólido de observaciones, conclusiones o recomendaciones que sirvan de directrices a los gobiernos, las organizaciones obreras y las organizaciones de empleadores para abordar los retos específicos que se plantean a las personas trabajadoras de la economía informal. Este capítulo pretende orientar a las organizaciones obreras sobre las problemáticas que podrían presentar ante el mecanismo de control de la OIT para que éste elabore observaciones y recomendaciones específicas sobre la negociación colectiva que dichas organizaciones puedan utilizar para abogar ante sus respectivos gobiernos en favor de reformas jurídicas e institucionales.⁷ Por supuesto, cualquier reforma de este tipo debe realizarse en plena consulta con las organizaciones obreras, especialmente con las que pertenecen a o tienen representantes de la economía informal.⁸

A continuación se exponen algunas problemáticas jurídicas comunes que obstaculizan y limitan el ejercicio del derecho de sindicación y de negociación colectiva en la economía informal. El texto identifica los casos en los que el mecanismo de control de la OIT ha formulado observaciones y sugiere la mejor manera de plantearlas ante los distintos órganos del mecanismo. *Como se explica en la introducción de esta serie,⁹ si su país ha ratificado el Convenio 98,*

⁷ Si su país ha ratificado el Convenio 98, puede enviar sus comentarios por escrito a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. El ciclo de memorias periódicas del Convenio 98 puede consultarse aquí: https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:14001:0::NO:14001:P14001_INSTRUMENT_ID:312243:NO. También puede presentar una queja ante el Comité de libertad sindical, incluso si su país no ha ratificado el Convenio 98.

⁸ OIT, Comité de libertad sindical, Recopilación de decisiones ■ 1526 (“El Comité ha recordado que, en virtud de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), al elaborar, aplicar y evaluar las políticas y programas pertinentes con respecto a la economía informal, incluida su formalización, el Gobierno debería celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y promover la participación activa de dichas organizaciones, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.)

⁹ Disponible en <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2024/03/ILAW-Applying-International-Labour-Standards-to-the-Informal-Economy-Intro.pdf>

las observaciones escritas pueden presentarse a la Comisión de Expertos de acuerdo con el ciclo de presentación de memorias del convenio, aunque también pueden presentarse observaciones escritas por fuera del ciclo en el caso, por ejemplo, de un cambio importante en la legislación. También puede presentar una queja ante el Comité de libertad sindical en cualquier momento, independientemente de que su país haya o no ratificado el convenio.

1. Ámbito de aplicación del derecho laboral

Las leyes laborales y/o sindicales de muchos países excluyen de su cobertura a las personas trabajadoras de la economía informal al limitar su ámbito de aplicación a quienes se encuentran en una relación laboral formal. Dependiendo de la ley, la descripción de la relación laboral puede ser amplia y, por tanto, más inclusiva, pero en muchos casos la definición deja claro que la ley se aplica en la práctica únicamente a las personas trabajadoras de la economía formal.¹⁰ De hecho, algunas leyes laborales excluyen explícitamente a algunas o a todas las personas trabajadoras de la economía informal. Como se explica en el capítulo 1 de esta serie, esta exclusión niega a las personas trabajadoras el derecho a la libertad sindical. Como consecuencia, las organizaciones obreras de la economía informal no son reconocidas y se les niega el derecho a negociar colectivamente. Esta preocupación ha sido planteada recientemente por la Comisión de Expertos, incluyendo por medio de los casos que presentamos a continuación.

Gambia: La definición de la relación laboral en el proyecto de ley sindical (*Trade Union Bill*) no protege explícitamente a las personas empleadas por cuenta propia ni a las que no cuentan con un contrato de trabajo. La Comisión pidió al gobierno que “adopte las medidas necesarias, en plena consulta con los interlocutores sociales, para asegurar que se revise y apruebe a la brevedad el proyecto de ley de sindicatos, con miras a garantizar que todos los trabajadores, incluidos

¹⁰ Sin embargo, algunos países han ampliado el ámbito de la relación laboral para incluir disposiciones que consideran que determinadas categorías de personas trabajadoras o grupos profesionales tienen este tipo de relación. Por ejemplo, en Australia se modificó la definición de “empleado” de la Ley de Trabajo Justo (*Fair Work Act*) para incluir a las personas trabajadoras a domicilio subcontratadas en el sector de la confección y el calzado. En Sudáfrica, la Ley de Condiciones Básicas del Empleo (*Basic Conditions of Employment Act*) identifica a las personas trabajadoras domésticas como empleadas.

los funcionarios de prisiones, los trabajadores domésticos, los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, así como los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores sin contratos de trabajo, gocen de los derechos y garantías establecidos en el Convenio".¹¹

Siria: El artículo 5 inciso (b) de la Ley del Trabajo (*Labour Act*) excluye de su ámbito de aplicación a varias categorías de personas trabajadoras, incluyendo a las personas trabajadoras independientes, trabajadoras domésticas, trabajadoras de asociaciones caritativas, trabajadoras eventuales, etc., y se refiere exclusivamente al contenido de sus contratos individuales de trabajo.¹²

Haití: A pesar de que la mayor parte de la población activa trabaja en la economía informal, el Gobierno no ha indicado si estas personas están incluidas, y en qué medida, en el ámbito de aplicación de la legislación laboral. *"Al tiempo que toma nota de que el empleo informal representa la mayor parte del empleo en Haití, la Comisión pide al Gobierno que indique de qué manera se garantiza la aplicación del Convenio a los trabajadores de la economía informal y precisar, en especial, si se han adoptado medidas específicas para tratar las dificultades particulares encontradas por esos trabajadores."*¹³

Esto no quiere decir que las personas trabajadoras de la economía informal no participan actualmente en negociaciones colectivas. Sin embargo, la contraparte en la negociación para muchos grupos ocupacionales (por ejemplo, quienes se dedican a la venta

ambulante y al reciclaje) es la autoridad local. Sin un reconocimiento legal del derecho a formar un sindicato y a negociar colectivamente, es difícil sentar a las autoridades locales y a otros interlocutores en la mesa de negociación. Además, negociar en el marco del derecho contractual coloca a las personas que realizan trabajo informal en una posición mucho más débil, ya que estos acuerdos no están protegidos por la legislación laboral, con sus normas específicas para la resolución de conflictos y su aplicación. Incluso en los casos en que las personas trabajadoras de la economía informal forman una asociación, a menudo porque se les prohíbe formar un sindicato, siguen sin poder firmar convenios colectivos. Como se explica en el capítulo 1, las personas trabajadoras deben exigir el reconocimiento de sus organizaciones como sindicatos.

Por ejemplo,

Filipinas: La Orden Ministerial n° 40 de 2003 distingue entre los sindicatos, que pueden negociar colectivamente, y las organizaciones sindicales, incluidas las de la economía informal, que pueden organizarse para la ayuda y la protección mutuas, pero no para la negociación colectiva.¹⁴

Es importante señalar que el artículo 4 del Convenio 98 y el artículo 5 del Convenio 154 exigen a los Estados que **promuevan** la negociación colectiva para todas las personas trabajadoras, incluyendo las de la economía informal. Como tal, la exclusión de las personas trabajadoras organizadas en sindicatos en la economía informal del derecho a negociar colectivamente es una clara violación de la obligación del Estado de promover la negociación colectiva.

¹¹ OIT, Comisión de Expertos, Observación sobre el Convenio 98 - Gambia (2023), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4312497,103226,Gambia,2022

¹² OIT, Comisión de Expertos, Observación sobre el Convenio 98 - República Árabe Siria (2024), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4369008,102923

¹³ OIT, Comisión de Expertos, Observación sobre el Convenio 98 - Haití (2017), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3296780,102671. Nótese que el término "sector informal" no es el preferido, sino "economía informal". Ver, OIT, Resolución relativa al trabajo digno y la economía informal (2002), párrafo 3, disponible en <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

¹⁴ OIT, Comisión de Expertos, Observación sobre el Convenio 98 - Filipinas (2023), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4320867,102970,Philippines,2022 (La Comisión instó al Gobierno a "adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores cubiertos por este Convenio... puedan beneficiarse efectivamente de los derechos consagrados en el Convenio, incluido el derecho de negociación colectiva. La Comisión también invita al Gobierno a entablar un diálogo con los interlocutores sociales interesados para determinar los ajustes apropiados que deben introducirse en los mecanismos de negociación colectiva con el fin de facilitar su aplicación a las diversas categorías de trabajadores por cuenta propia y atípicos mencionadas anteriormente.")

Por ejemplo,

Argentina: CTA Autónoma informó a la OIT de que en el primer trimestre de 2023 el nivel de informalidad en el sector asalariado privado alcanzó el 42 por ciento y que más de la mitad de las personas trabajadoras asalariadas no están cubiertas por ningún convenio colectivo. En respuesta, la Comisión de Expertos *“pid[ió] al Gobierno que proporcion[ara] información sobre las medidas adoptadas para fomentar la negociación colectiva entre los trabajadores de la economía informal.”*¹⁵

Timor Oriental: A falta de información sobre la promoción de la negociación colectiva, el Comité *“reiter[ó] su petición al Gobierno de que facilite información sobre cualquier convenio colectivo en vigor en el país y alienta al Gobierno a que adopte medidas para promover activamente la negociación colectiva en todos los sectores de la economía, incluyendo la economía informal.”*¹⁶

Recomendación:

Si las personas trabajadoras de la economía informal de su país están excluidas de la legislación laboral porque ésta sólo se aplica a las que tienen una relación laboral formal o un contrato de trabajo, debe plantearlo al mecanismo de control de la OIT. Se trata de una clara violación del Convenio 87 y, en consecuencia, del Convenio 98, así como de la Constitución de la OIT. Incluso las asociaciones creadas para organizar a las personas trabajadoras de la economía informal deberían solicitar a la OIT que inste al gobierno a reconocerlas como sindicatos. En su presentación, deben instar a que se modifique la legislación laboral para

garantizar que las personas trabajadoras de la economía informal tengan derecho a negociar colectivamente, a través de un sindicato.

Ver, a continuación, el apartado 3 sobre profesiones específicas para más recomendaciones.

2. Discriminación antisindical

El Comité de libertad sindical de la OIT ha sostenido que “la discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos”.¹⁷ El artículo 1 del Convenio 98 establece que “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”¹⁸

En la población activa formal, la discriminación antisindical suele expresarse por medio de actos como el despido por parte de un empleador directo, la no contratación de una persona por su actividad sindical o las represalias contra las personas trabajadoras que no llegan al punto del despido. En la economía informal, la discriminación antisindical puede expresarse por medio de distintos actos que, aunque no necesariamente provengan de un empleador directo, pueden dar lugar a un despido constructivo o perjudicar de otro modo a las personas trabajadoras por su actividad sindical.

Por ejemplo, estos y otros actos podrían constituir discriminación antisindical si se llevan a cabo a causa de la actividad sindical de las personas trabajadoras:

- una persona trabajadora por cuenta propia que se

¹⁵ OIT, Comisión de Expertos, Observación sobre el Convenio 98 - Argentina (2024), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4366194,102536,Argentina,2023

¹⁶ OIT, Comisión de Expertos, Observación sobre el Convenio 98 - Timor Oriental (2024), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4369514,103251,Timor-Leste,2023

¹⁷ OIT, Comité de libertad sindical, Recopilación de decisiones, 1072.

¹⁸ Ibid, Capítulo 13, en general.

dedica, por ejemplo, a la venta ambulante, podría perder su permiso para realizar esta actividad, perder el acceso a espacios públicos para vender sus mercancías, incluyendo mercados u otras zonas designadas, y sufrir la confiscación de sus mercancías o cualquier otro tipo de acoso o intimidación por parte de las autoridades públicas;

- las personas trabajadoras de la economía informal pueden ser detenidas y procesadas por protestar por las condiciones de su lugar de trabajo;
- a las personas trabajadoras a domicilio se les pueden negar los materiales para producir mercancías para un fabricante del sector formal, se les pueden dar materiales de menor calidad, se les puede pagar menos por pieza o se les pueden rechazar mercancías arbitrariamente;
- las personas trabajadoras domésticas pueden ser despedidas por el empleador, verse sometidas a horarios o condiciones de trabajo menos favorables, o sufrir violencia o acoso; y
- en todos los casos, las personas trabajadoras pueden entrar en una lista negra y no encontrar trabajo en el mismo sector u ocupación.

Lamentablemente, el mecanismo de control de la OIT ha tenido pocas oportunidades hasta la fecha de abordar casos de discriminación antisindical en la economía informal. El Comité de libertad sindical abordó recientemente una reclamación de discriminación antisindical en Perú presentada por las personas trabajadoras que realizaban trabajos informales en un mercado pesquero.¹⁹ En ese caso, las empresas de transporte contrataban a las personas trabajadoras por jornadas para descargar pescado en el mercado pesquero de Villa María del Triunfo. Las personas trabajadoras se sindicalizaron e intentaron negociar colectivamente con los propietarios del mercado pesquero porque el mercado no había respetado las normas de salud y seguridad en el trabajo. Los propietarios del mercado pesquero se negaron a ello e intentaron que las empresas de transporte tomaran represalias negándose a contratar nuevamente a

esas personas trabajadoras. Luego prohibieron que los camiones se descargaran en el mercado y tras una breve protesta por estas tácticas, mandaron a detener y procesar a los dirigentes sindicales, por lo cual fueron condenados a varios años de prisión.

Tras examinar los hechos, la Comisión concluyó que,

Nadie debe ser perjudicado por sus actividades sindicales legítimas y los casos de discriminación antisindical deben ser tratados de manera rápida y eficaz por las instituciones competentes [véase Recopilación, párrafo 1077]. Con base en lo anterior, el Comité confía en que el Gobierno se haya asegurado de que ninguno de los miembros del sindicato haya sido afectado en su acceso al empleo por sus actividades sindicales legítimas[.]²⁰

Cabe destacar que las sentencias también fueron anuladas, y que la Comisión también informó al gobierno de que esperaba que proporcionara una indemnización adecuada por la privación de su libertad.

Recomendación:

La discriminación antisindical puede ser el resultado de una gran variedad de agentes, incluyendo personas distintas al empleador, cuando son capaces de causar (o intentan causar) un perjuicio a una persona trabajadora a raíz de su participación en actividades sindicales. Si usted es una persona trabajadora de la economía informal y es objeto de algún tipo de represalia por sus actividades sindicales, su sindicato puede presentar una queja ante el Comité de libertad sindical. Debe intentar que el asunto se resuelva a nivel nacional, aunque no es necesario que utilice o agote los recursos internos antes de presentar la queja ante la OIT. Su sindicato también puede presentar una denuncia ante la Comisión de Expertos si su país ha ratificado el Convenio 98.

¹⁹ OIT Comité de libertad sindical, Caso n° 3306, Informe n° 400 (Perú) octubre de 2022, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4313417

²⁰ Id. en 621.

3. Negociación colectiva por ocupación o modalidad de trabajo

A. Personas trabajadoras por cuenta propia

El Convenio 98 protege los derechos de negociación colectiva de todas las personas trabajadoras, incluidas las organizaciones de quienes trabajan por cuenta propia. La OIT ha subrayado este punto en varias ocasiones. En su Estudio General de 2012, *Dar un rostro humano a la globalización*, la Comisión de Expertos explicó que el derecho a la negociación colectiva también debería abarcar a las organizaciones que representan a las personas trabajadoras por cuenta propia.²¹ En su Estudio General de 2020, que siguió a la adopción de la Recomendación 204 en 2015, la Comisión de Expertos profundizó en este punto.

En la Recomendación núm. 204, se indica en el párrafo 7 que, al formular estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal, debe tenerse en cuenta la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas las personas ocupadas en la economía informal, y el logro del trabajo decente para todos mediante el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la legislación y en la práctica (párrafo 7, e) y f)). Los trabajadores en la economía informal deben disfrutar de la libertad sindical y de asociación y ejercer el derecho de negociación colectiva, incluido el derecho de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas con sujeción a lo dispuesto en sus estatutos. Para ello es necesario que exista un entorno propicio.²²

La Comisión de Expertos y el Comité de libertad sindical también han tenido ocasión de formular observaciones sobre el hecho de que los gobiernos no extiendan el derecho de negociación colectiva a las personas trabajadoras por cuenta propia.

²¹ OIT, Estudio General - Dar un rostro humano a la globalización, (Ginebra 2012), párr. 209, disponible en https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf

²² OIT, Estudio General - Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante (Ginebra 2020), párr. 826, disponible en <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/ilc/109/promover-el-empleo-y-el-trabajo-decente-en-un-panorama-cambiante>

Por ejemplo,

Países Bajos: La Autoridad de Consumidores y Mercados de los Países Bajos (ACM, por sus siglas en neerlandés) se negó a reconocer más ampliamente los derechos de negociación colectiva de las personas trabajadoras por cuenta propia que trabajan de manera conjunta con las que son empleadas fijas. De esta manera, negó a ambas acceder a ingresos justos y permitió o incluso fomentó las ofertas de precios más bajos, y que el Ministerio de Asuntos Sociales hiciera seguimiento con la ACM sin tener en cuenta los efectos de la sentencia sobre los derechos de negociación colectiva. La Comisión *"invit[ó] al Gobierno a que celebre consultas con todas las partes interesadas, con el objetivo de garantizar que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia, puedan entablar una negociación colectiva libre y voluntaria. La Comisión consider[ó] que dichas consultas permitirán al Gobierno y los interlocutores sociales interesados identificar las modificaciones apropiadas a introducir en relación a los mecanismos de negociación colectiva, a fin de facilitar su aplicación a los trabajadores independientes, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados al respecto."*²³

República de Corea: La Ley de Sindicatos (*Trade Union Law*) no reconoce como trabajadoras a las personas propietarias de camiones, especialmente a quienes tienen camiones de transporte de cemento/hormigón a granel, negándoles el derecho a asociarse y a negociar colectivamente. El Comité de libertad sindical pidió al Gobierno "las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores, entre ellos los trabajadores «autónomos», como los chóferes de camiones de transporte de mercancías pesadas, pudieran disfrutar plenamente de los derechos sindicales, constituyendo las organizaciones que estimaran convenientes a los efectos de la promoción y defensa de sus intereses, incluido el derecho a ingresar en la federación o confederación de su preferencia de

²³ OIT, Comisión de Expertos, Observación sobre el Convenio 98 - Países Bajos (2018), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3342047,102768,Netherlands,2017

conformidad con sus propios reglamentos y estatutos, y sin ninguna autorización previa", y "que celebrara consultas con todas las partes interesadas con el objetivo de encontrar una solución aceptable para todos a fin de garantizar que, por una parte, los trabajadores autónomos pudieran disfrutar plenamente de los derechos de sindicación en virtud de los Convenios núms. 87 y 98 para así fomentar y defender sus intereses, incluido mediante la negociación colectiva".²⁴

En algunos casos, la dificultad puede residir en determinar quién es el empleador teórico para efectos de la negociación. En el caso de un sindicato de venta ambulante, podrían ser las autoridades municipales quienes tienen el control de las calles y deciden, por tanto, cómo puede utilizarse ese espacio público. Las autoridades municipales también pueden gestionar el registro en los servicios sociales estatales o nacionales. Así pues, las autoridades municipales pueden ser la entidad pertinente. Como en el caso de Perú mencionado anteriormente, los propietarios del mercado pesquero tenían la responsabilidad de mantener la seguridad y la salud en el mercado y, por ejemplo, eran la entidad pertinente con la que el sindicato de las personas trabajadoras portuarias informales podía negociar ante esa problemática. En todos los casos, la OIT ha expresado la necesidad de que haya flexibilidad a la hora de adecuar la legislación sobre negociación colectiva para que sea funcional para las personas trabajadoras de la economía informal, y que dichas adecuaciones se realicen en consulta con las personas trabajadoras pertinentes. En sus recomendaciones sobre el caso de Perú, el Comité de libertad sindical "pid[ió] al Gobierno que cre[ara] un entorno propicio para que los trabajadores de la economía informal, incluyendo los trabajadores de estiba del Mercado de Villa María del Triunfo, puedan ejercer sus derechos de organización, de negociación colectiva, así como participar en el diálogo social en el marco de la transición a la economía formal".²⁵

Recomendación:

Los sindicatos de las personas trabajadoras por

cuenta propia tienen derecho a negociar colectivamente. Si la legislación de su país excluye a las personas trabajadoras por cuenta propia del derecho a negociar colectivamente como trabajadoras, el sindicato correspondiente debe plantearlo al mecanismo de control de la OIT. Es importante que se aseguren de identificar las entidades específicas que tienen el control sobre algunos o todos los aspectos de la capacidad de trabajar, y las condiciones en que se realiza ese trabajo. Se debe instar al gobierno a que facilite la negociación entre un sindicato de las personas trabajadoras por cuenta propia y dicha entidad o entidades, previa consulta.

B. Personas trabajadoras domésticas

Las personas trabajadoras domésticas, y las que son migrantes en particular, se enfrentan a graves obstáculos para ejercer su derecho a la negociación colectiva. En muchas leyes laborales, las personas trabajadoras domésticas están explícitamente excluidas de su ámbito de aplicación, por lo que no tienen derecho a formar o afiliarse a un sindicato, ni a negociar colectivamente. Ver Capítulo 1, Libertad sindical. En vista del alto riesgo de explotación al que se enfrentan las personas trabajadoras domésticas, la OIT adoptó en 2011 el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189).²⁶ El artículo 3 letra (a) del Convenio exige que cada miembro "deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva". Además, el artículo 2 de la Recomendación sobre los y las trabajadoras domésticas (R201) pide a los miembros que "contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de

²⁴ Caso CLS n° 3439, Informe 405 (marzo 2024) párrafo 553, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::N0:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4396599

²⁵ Párrafo 623.

²⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación."²⁷ La negociación colectiva puede ser difícil para las personas trabajadoras domésticas, ya que muchas de ellas prestan servicios a muchos empleadores. Por supuesto, un sindicato de personas trabajadoras domésticas puede negociar empleador por empleador, pero fijar los salarios y las condiciones de trabajo a nivel sectorial puede resultar difícil si no existe una asociación de empleadores. Sin embargo, en algunos países, el Estado ha establecido una junta tripartita a través de la cual representantes de las personas trabajadoras y de los empleadores pueden negociar las condiciones básicas a través del diálogo social.

Por ejemplo:

Estados Unidos de América: En 2018, el Consejo Municipal de Seattle aprobó una Ordenanza para las personas trabajadoras domésticas (*Domestic Workers' Ordinance*)²⁸ que establece una Junta de normas tripartita para estas trabajadoras (*Domestic Workers' Standards Board*). La junta incluye a seis representantes de las trabajadoras domésticas, seis entidades contratantes y empleadores y un representante de la comunidad. Hace recomendaciones sobre condiciones de trabajo, protecciones y prestaciones a la ciudad, la cual regula las normas del sector.

Uruguay: En 2006, las personas trabajadoras domésticas fueron reconocidas como trabajadoras por la Ley n° 18.065²⁹ y, en 2009, la Ley n° 18.566 garantizó su derecho a la negociación colectiva.³⁰ Se estableció una estructura tripartita de negociación colectiva con representantes del Sindicato Único de Trabajadores (sindicato de personas trabajadoras domésticas); la Liga de Amas de Casa (entidad patronal fundada por un grupo de empleadores) y el Ministerio de Trabajo

y Seguridad Social. En 2008 se alcanzó el primer convenio colectivo, que se extendió al sector y el Ministerio se encargó de su aplicación.

Brasil: En 2013, la enmienda 72 de la Constitución brasileña reconoció a las personas trabajadoras domésticas el derecho a la negociación colectiva. En 2013 se celebró el primero de varios convenios colectivos entre el Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo (SINDOMÉSTICA) y el Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP).³¹

Zimbabue: La Asociación de Empleadores Domésticos de Zimbabue (*Domestic Employers Association of Zimbabwe*, DEAZ, por sus siglas en inglés) se encuentra en la fase final de registro, lo que permitirá al Sindicato de Trabajadores Domésticos y Afines de Zimbabue (*Zimbabwe Domestic & Allied Workers Union*, ZDAWU, por sus siglas en inglés) y a la DEAZ crear un Consejo Nacional de Empleo que podría desembocar en un convenio colectivo para las personas trabajadoras domésticas.

Recomendación:

Las personas trabajadoras domésticas tienen derecho a negociar colectivamente, lo que se reconoció por última vez en el Convenio 189. Si la legislación de su país excluye a las personas trabajadoras domésticas del derecho a negociar colectivamente a través de un sindicato, el sindicato correspondiente debe plantear esta cuestión ante el mecanismo de control de la OIT (en virtud de los Convenios 98 y 189). Se debe instar al gobierno a que facilite la negociación colectiva entre un sindicato de personas trabajadoras domésticas y empleadores (o las asociaciones de dichos empleadores), previa consulta con las organizaciones de personas trabajadoras domésticas.

²⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

²⁸ Ordenanza 125627 disponible en <https://seattle.legistar.com/View.ashx?M=F&ID=6451347&GUID=107050D2-BEFC-4B43-BC0D-B7A-D73ADABF1>

²⁹ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006>

³⁰ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009>

³¹ Ana Virginia Moreira Gomes y Rupa Banerjee, *The guarantee of freedom of association and collective bargaining rights to domestic workers: two opposite models, Brazil and Canada*, Pensar, University of Fortaleza 2017, en 6-7, disponible en <https://ojs.unifor.br/rpen/article/view/6363>

C. Cooperativas

En primer lugar, es importante distinguir entre distintas situaciones en las que intervienen las cooperativas. En algunos casos (1), las personas trabajadoras son contratadas por una cooperativa y, como tal, la cooperativa es un empleador como cualquier otro. En otros casos (2), los empleadores exigen que las personas trabajadoras formen una cooperativa para evitar clasificarlas como trabajadoras, y luego las contratan mediante un contrato comercial en lugar de un contrato laboral. Dado que estos casos pretenden encubrir una relación laboral real, simplemente debe reconocerse que las personas trabajadoras se encuentran en una relación laboral del empleador.³² En otros casos (3), las personas trabajadoras son propietarias de una cooperativa legítima y autogestionada.

En 2002, la OIT adoptó la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas (R193) en reconocimiento del papel que desempeñan en la promoción de la participación económica y social y el desarrollo, incluyendo la creación de empleo.³³ El artículo 8, inciso 1, letra a), de la Recomendación deja claro que los Estados deben adoptar políticas nacionales con respecto a las cooperativas que “promuevan las normas fundamentales del trabajo de la OIT y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, para todos los trabajadores en cooperativas sin distinción alguna”, lo que incluye el derecho a la negociación colectiva.³⁴ Además, en su informe de 2022, *El trabajo decente y la economía social y solidaria*, preparado para una discusión general en la Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT constató que las unidades de economía social y solidaria (ESS) “promueven el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo entre sus miembros” y “ pueden ayudar a solventar los déficits de derechos laborales relacionados con la libertad sindical y la negociación col-

ectiva”.³⁵ En la resolución tripartita adoptada como resultado de la discusión general, el Comité acordó que los miembros deben “respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS”.³⁶ Posteriormente afirma que, a la luz de los desafíos, los Estados miembros también deben considerar “velar por que las entidades y los trabajadores de la ESS gocen de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para propiciar el diálogo social a través de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, a fin de adoptar medidas que atañan directamente a las entidades y los trabajadores de la ESS y, cuando proceda, con las organizaciones pertinentes y representativas de las entidades de la ESS concernidas”.³⁷

Existen pocas observaciones del mecanismo de control de la OIT relativas a las cooperativas de trabajo. Recientemente, el Comité de libertad sindical tuvo la oportunidad de abordar una queja presentada por la Asociación Civil, Social, Cultural y Deportiva de Túpac Amaru, en 2016 contra Argentina.³⁸ Túpac Amaru se describió como un grupo político de base e indígena que tiene como objetivo revitalizar los sectores más desfavorecidos de la provincia a través de la gestión de programas de vivienda, salud, empleo y educación por parte de cooperativas locales dirigidas por las y los residentes. Al examinar las alegaciones concretas de la cooperativa, el Comité recordó que dichas personas trabajadoras «deberían gozar del derecho de asociarse o constituir sindicatos». Sin embargo, a la luz de los hechos del caso, no era evidente que la acción de protesta emprendida por los integrantes de la cooperativa surgiera de un conflicto laboral o que las medidas adoptadas por el gobierno incidieran en el ejercicio de los derechos sindicales. Por lo tanto,

³² OIT, Comisión de Expertos, Observación sobre el Convenio 87 - Colombia (2006) (relativa a la intermediación a través de las denominadas “cooperativas de trabajo asociado”), disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2260741,102595

³³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:P12100_ILO_code:R193

³⁴ Es importante destacar que la recomendación también deja claro que las cooperativas “no se crean para incumplir la legislación laboral ni se utilizan para establecer relaciones laborales encubiertas”.

³⁵ Párrafo 82, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_841023.pdf

³⁶ Párrafo 6 letra (c), disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848633.pdf

³⁷ Id. en 7(e).

³⁸ Caso CLS 3225, Informe n° 401, marzo de 2023, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4341016

el Comité declinó proseguir con el caso.³⁹

En un caso anterior relativo a una cooperativa de personas trabajadoras jóvenes que trabajaban al exterior de una droguería en Colombia, el Comité explicó:

El Comité pide al Gobierno que tome medidas necesarias para garantizar que los menores que prestan servicios al exterior de la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica puedan ejercer libremente sus derechos sindicales a fin de defender sus derechos e intereses independientemente de si trabajan en relación directa con Supertiendas y Droguerías Olímpica, o si son trabajadores independientes o si trabajan para una cooperativa.⁴⁰

En resumen, las personas trabajadoras en cualquiera de los tres casos descritos en esta sección tienen derecho a formar un sindicato y a negociar colectivamente. Cuando una cooperativa es el empleador y ha contratado a las personas trabajadoras en la economía informal, esas personas trabajadoras deben tener derecho a negociar colectivamente a través de un sindicato. En el caso de una cooperativa de afiliación legítima y autogestionada, esas personas trabajadoras también deben tener derecho a afiliarse a un sindicato. Alternativamente, las personas integrantes pueden registrarse como sindicato siempre que cumplan los requisitos legales de conformidad con el Convenio 87.

Recomendación:

Si la legislación de su país no permite a las personas trabajadoras de la economía informal constituir o afiliarse a un sindicato, y las personas trabajadoras han constituido en cambio una cooperativa, deben presentar una queja ante el Comité de libertad sindical para exigir su reconocimiento efectivo como sindicato, suponiendo que sea compatible con la naturaleza y representatividad de un sindicato. También se podrían presentar observaciones ante la Comisión de Expertos.

³⁹ Id. en párrafo 117.

⁴⁰ Caso CLS No. 2448, Informe 3442 (Colombia) Junio 2006, Párr. 405, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2909725

D. Plataformas digitales

En 2021, la OIT publicó un informe muy anticipado y emblemático sobre el papel de las plataformas laborales digitales en el mundo del trabajo en 2021.⁴¹ En él se explicaba que “todos los trabajadores, incluidos los de plataformas, tienen derecho a sindicarse y a participar en la negociación colectiva en virtud de los Convenios núms. 87 y 98”.⁴² El último Informe de Diálogo Social 2022 de la OIT concluye que “Ante la proliferación en los últimos años de modalidades de trabajo diversas, puede ser preciso revisar los marcos regulatorios nacionales a fin de garantizar que se conceda realmente la protección prevista en la legislación laboral y demás instrumentos legislativos a quienes la necesitan en sus relaciones de trabajo, incluido el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.⁴³

Paralelamente, los órganos de control de la OIT también han examinado la aplicación de las normas internacionales del trabajo, tanto en la ley como en la práctica, en el contexto de las plataformas digitales. En su Estudio General de 2020,⁴⁴ la Comisión de Expertos hizo hincapié en que “toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo son aplicables a los trabajadores de plataformas del mismo modo que a todos los demás trabajadores, independientemente de cuál sea su situación laboral”.⁴⁵ Además, la Comisión de Expertos se ha referido explícitamente a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (nº 198) como herramienta para determinar la existencia de una relación de trabajo.⁴⁶ También indicó que “el principio de la primacía de la realidad es útil, especialmente en situaciones en las que la relación de trabajo se disfraza deliberadamente”.⁴⁷ La Comisión de Expertos también sostuvo

⁴¹ https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm

⁴² Id. p. 211.

⁴³ Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Ginebra: OIT, 2022

⁴⁴ OIT, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante (Ginebra 2020), disponible en https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_736873/lang--en/index.htm

⁴⁵ Id., párrafo 327.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Id., párrafo 230.

que, si bien la situación laboral no es un motivo de discriminación expresamente protegido por las normas internacionales del trabajo, "debería prestarse más atención a combatir la posible discriminación en el empleo sobre tales bases".⁴⁸

En una solicitud directa al Gobierno de Bélgica sobre la forma en que las personas trabajadoras de la economía de plataforma podían organizarse y llevar a cabo la negociación colectiva en el contexto del Convenio 98, la CEACR le invitó a "celebrar consultas con las partes interesadas con miras a garantizar que todas las personas trabajadoras de plataforma cubiertas por el Convenio, independientemente de su situación contractual, estén autorizadas a participar en una negociación colectiva libre y voluntaria".⁴⁹ La Comisión de Expertos también tomó nota con interés de la nueva legislación en Grecia que otorga derechos de negociación colectiva a las personas trabajadoras de plataformas digitales clasificadas como contratistas independientes.⁵⁰

En la práctica, existen varios obstáculos a la negociación colectiva. Las personas trabajadoras pueden estar dispersas geográficamente, sobre todo las que realizan tareas a través de Internet. En algunos casos, sin embargo, las personas trabajadoras han podido comunicarse y organizarse a través de las comunicaciones digitales. Los que trabajan en plataformas que dependen de una ubicación, como los servicios de taxi y el reparto, también han podido asociarse físicamente y emprender acciones colectivas. Otro problema es que la legislación sobre competencia se utiliza a menudo para prohibir la negociación colectiva a quienes trabajan por cuenta propia o no se considera que tengan una relación laboral, bajo la premisa de que tal contrato colectivo se interpreta como un cártel. Sin embargo, esto es contrario a los derechos consagrados en el Convenio n° 98, que deberían

estar al alcance de todas las personas trabajadoras.

Algunos gobiernos han empezado a regular para conceder el derecho a la negociación colectiva a algunas personas trabajadoras de plataformas digitales. La *Ley Rider*⁵¹ española se aplica a las plataformas de reparto de comida y crea la presunción refutable de una relación laboral para quienes reparten comida.⁵² La ley también exige que estas empresas informen a aquellas personas sobre cómo los algoritmos y la inteligencia artificial afectan a sus condiciones de trabajo, contrataciones y despidos. Esta ley se aplica exclusivamente a quienes reparten comida a domicilio y trabajan para empresas de plataformas digitales y no se aplica a otras personas trabajadoras de la economía de plataformas digitales. En tanto tienen una relación laboral, pueden formar un sindicato y negociar colectivamente con su empleador. En particular, las aplicaciones digitales han eludido la ley entablando una relación comercial con un subcontratista, que es entonces el empleador directo de quienes hacen la contratación.

En Europa, el artículo 25 de la nueva Directiva de la UE sobre el trabajo de plataforma aboga por el fomento de la negociación colectiva en dicho ámbito. En concreto, establece: "Los Estados miembros, sin menoscabo de la autonomía de los interlocutores sociales y teniendo en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para promover el papel de los interlocutores sociales y fomentar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el trabajo de plataforma, incluidas medidas para determinar la situación laboral correcta de los trabajadores de plataforma y facilitar el ejercicio de sus derechos relacionados con la gestión algorítmica establecidos en el capítulo III de la presente Directiva."⁵³

⁴⁸ Id., párrafo 1067.

⁴⁹ CEACR, Solicitud directa, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (n° 98) (Bélgica) 2021, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4058565,102560,Belgium,2020

⁵⁰ CEACR, Observación, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (n° 98) (Grecia) 2022, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4120774,102658,Greece,2021

⁵¹ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

⁵² La presunción refutable existe cuando se cumplen las siguientes cuatro condiciones: (1) la prestación de servicios por una persona; (2) el reparto de bienes a un consumidor final; (3) el ejercicio directo o implícito de gestión por parte del empleador a través de una plataforma digital; y (4) el uso de un algoritmo para gestionar el servicio y determinar las condiciones de trabajo.

⁵³ Comunicado de prensa de la UE, Trabajadores de plataformas digitales: el Consejo confirma el acuerdo sobre nuevas normas

Por último, un proyecto de ley en Brasil ampliaría el derecho a formar o afiliarse a un sindicato y a la negociación colectiva, aunque no reconocería a las personas trabajadoras de las plataformas digitales como empleadas, sino como trabajadoras por cuenta propia (Ver, Artículo 3).⁵⁴

Recomendación:

Si la legislación de su país no reconoce el derecho de las personas trabajadoras de plataformas a fundar un sindicato o afiliarse a él y a negociar colectivamente, debe plantearlo a la OIT. Todas las personas trabajen por cuenta ajena o por cuenta propia (de manera dependiente), tienen derecho a negociar colectivamente. Si el problema se debe a la aplicación de la legislación sobre competencia en su país, el sindicato debe plantearlo e instar a la OIT a que recomiende la modificación de la legislación para crear una excepción para las negociaciones sobre salarios y condiciones de trabajo, que no deben estar sujetas a la legislación sobre competencia (Ver el siguiente apartado).

E. Negociación colectiva sectorial

Para muchas personas trabajadoras de la economía informal, su "lugar de trabajo" no está en una empresa, sino en el espacio público (como quienes se dedican a la venta ambulante, al reciclaje o al transporte informal) o en un domicilio privado, incluyendo su propia casa (como las personas trabajadoras domésticas, las que realizan labores de cuidado, trabajo industrial remoto y trabajo a domicilio). Como se ha expuesto en el capítulo 1, algunas leyes laborales exigen que los sindicatos formen una estructura piramidal, con la creación de sindicatos de nivel inferior, basados en la empresa, que a su vez se afilian para crear sindicatos sectoriales u ocupacionales. Esta estructura crea problemas evidentes. La estructura más adecuada para las personas trabajadoras de la economía informal puede ser un sindicato organizado sobre una

para mejorar sus condiciones laborales, 11 de marzo de 2024, disponible en <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>

⁵⁴ Projeto de Lei Complementar, PLP 12/2024, disponible en https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=Tramitacao-PLP%2012/2024

base sectorial, ocupacional o geográfica. Sin embargo, muchas leyes laborales también exigen un número mínimo elevado para formar estos sindicatos sectoriales u ocupacionales. Otras leyes pueden permitir técnicamente la formación de sindicatos sectoriales, pero luego carecen de mecanismos eficaces para la negociación colectiva a nivel sectorial.

Guatemala: El artículo 215 letra (c) del Código Laboral exige una afiliación del "50 por ciento más uno" de las personas trabajadoras del sector para constituir un sindicato sectorial.⁵⁵ Además, la ley no regula las modalidades de negociación colectiva a nivel sectorial.

Estados Unidos: La Ley Nacional de Relaciones Laborales establece por defecto la negociación en un único centro de trabajo.⁵⁶ Aunque técnicamente es posible establecer una unidad de negociación con varios centros de un solo empleador, el sindicato tendría que obtener el apoyo de la NLRB para la unidad más amplia. La ley también permite a los empleadores participar en la determinación de la unidad de negociación, lo que puede llevar a la derrota de las unidades a través de diversas tácticas para manipular el alcance de la unidad.

Cabe destacar que algunos gobiernos han introducido o modificado la legislación para que los sindicatos de las personas trabajadoras por cuenta propia puedan negociar colectivamente a nivel ocupacional. Por ejemplo,

Canadá: La Ley del Estatuto del Artista (*Status of the Artist Act*) considera a las y los artistas por cuenta propia personas empleadas a efectos de la exención de la ley de competencia. El tribunal laboral expide un certificado de negociación cuando considera que la asociación es "la más representativa" del sector.⁵⁷ Por otra parte, la Ley de Quebec

⁵⁵ OIT, Comisión de Expertos, Observation on Convention 98 – Guatemala (2024), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4366690,102667,Guatemala,2023

⁵⁶ Ver, 29 USC 159(b).

⁵⁷ Shae McCrystal 'Collective bargaining by self-employed workers in Australia and the concept of "public benefit"' (2021) 42(2) *Comparative Labour Law and Policy Journal* en 686.

sobre los proveedores de cuidado para niños en el hogar (*Home Childcare Providers Act*) establece un “régimen de negociación colectiva sectorial” para las personas que cuidan infancias por cuenta propia.⁵⁸

Irlanda: La Ley (modificada) de Competencia (*Competition (Amendment) Act*) de 2017 establece que los sindicatos de determinadas categorías de personas trabajadoras por cuenta propia dependientes pueden celebrar convenios colectivos sin entrar en conflicto con la legislación sobre competencia.⁵⁹

Recomendación:

Si estos requisitos son un problema en su país, el sindicato correspondiente debe plantearlos en sus comentarios al mecanismo de control de la OIT. El sindicato debe pedir a la OIT que inste al gobierno a modificar sus leyes para que los sindicatos de las personas trabajadoras de la economía informal puedan constituirse y negociar colectivamente al nivel más adecuado a sus necesidades (por lugar de trabajo, sector, ocupación, geografía, etc.).

⁵⁸ Ibid en 397.

⁵⁹ Disponible en <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2017/act/12/enacted/en/print.html>