

Análisis de Ratificación de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.



- **Ratificación de Convenios OIT.**
- **Fecha:** 16/05/2022
- **Lugar:** Sesión Plenaria Ordinaria No.56 de fecha 16 de mayo de 2022.

Resumen:

- En conferencia de Prensa en el marco de la Conmemoración Internacional del Día del Trabajo el pasado 1 de mayo del presente año, por parte de representación del Gobierno del Ministro de Trabajo sobre ratificaciones de 5 Convenios de la OIT para la mejora de condiciones laborales y tutela de derechos de la población.
- Ingresaron en el Pleno Legislativo para estudio de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, las solicitudes de ratificación de 4 convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Dichos convenios tuvieron un dictamen favorable. Por su parte, el Convenio 154 sobre Negociación Colectiva fue presentado y dictaminado en la Comisión de Relaciones Exteriores.
- Los 5 Convenios fueron ratificados en la Sesión Plenaria Ordinaria No.56 de fecha 16 de mayo del presente año.
- La ratificación de estos Convenios implica su entrada en vigencia 1 año después de su publicación en Diario Oficial (18/mayo/2023).
- Adicionalmente, en este período el Ejecutivo deberá realizar el depósito de estos instrumentos de ratificación ante la OIT. Lo anterior, según ha anunciado el Ministro de Trabajo, se haría durante la Asamblea General de la OIT el próximo mes.
- De conformidad a los Acuerdos Ejecutivos aprobados por el Ministerio de Relaciones Exteriores previamente, en los cuales se aprobaron los convenios así como la adhesión del país a los mismos, se establecen ciertas reservas en el Convenio No. 154 y 102, de la siguiente manera:

- o **Convenio número 154** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, Acuerdo Ejecutivo No. 1854/2021, del Ramo de Relaciones Exteriores, aprobándolo y Decreto Legislativo No. 381, ratificándolo. Se reserva en el artículo 1, números 2 y 3 relativos a fuerza armada y policía y el ámbito de aplicación del Convenio.
 - o **Convenio número 102** sobre la Norma Mínima de Seguridad Social, mismo que emana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Acuerdo Ejecutivo No. 910/2022, del Ramo de Relaciones Exteriores, aprobándolo y Decreto Legislativo No. 382, ratificándolo. Se reserva la aplicación de la Parte IV) y la VII), relativas a Prestación de Desempleo, y Prestaciones Familiares.
- Los Decretos Legislativos mediante los cuales se ratifican los 5 Convenios han sido publicados en el Diario Oficial Tomo No.435, Número: 93 de fecha 18 de mayo del presente año 2022 (<https://www.diariooficial.gob.sv/seleccion/30763>). Los cuales se detallan a continuación:
1. **Convenio 148 sobre riesgos profesionales debido a la contaminación del aire, ruido y vibraciones en el lugar de trabajo** https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148

Este Convenio es relativo a que se incorpore en las legislaciones, medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones, también la protección de los trabajadores contra tales riesgos. Se faculta a la autoridad competente para establecer criterios que permitan definir riesgos de exposición a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones del lugar de trabajo en donde deben eliminar todo riesgo de dichas contaminaciones por adopción de medidas en nuevas instalaciones o nuevos procedimientos, y por medio de medidas complementarias de organización del trabajo.

Pese a la regulación existente en El Salvador se pueden realizar actualizaciones en cuanto a los parámetros máximos de vibraciones, ruido y contaminaciones.

2. **Convenio 102 sobre la Seguridad Social** https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

Para el caso del Convenio 102, de la OIT, en él se regula que para todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las prestaciones de seguridad social, prestaciones de vejez, desempleo y se incluyen las prestaciones de sobrevivientes los cuales serán pagados por medio de anexos que reflejan porcentajes con variaciones de acuerdo con el tipo de beneficiario.

Un elemento que está contenido en el Convenio y no se tiene regulación a la fecha en El Salvador es relacionado con la prestación por desempleo, por lo que habría que esperar regulaciones que vengán a normar el procedimiento y requisitos para acceder a esta pensión. Este Convenio tiene como requisito que al menos el 50% de la población asalariada esté asegurada, dicho parámetro a la fecha no se cumple por lo que las presiones o verificaciones pueden ir enfocadas en esa vía.

3. **Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad**

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Se establecen Licencia de Maternidad de al menos 14 semanas, y se incluye un período de 6 semanas de licencia obligatoria posterior al parto, salvo alguna otra regulación a nivel nacional. También en las recomendaciones de aplicación se regula una licencia mínimo de 18 semanas, y en caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto, y antes de que expire el período de licencia posterior al parto en caso que ésta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo, de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales.

Por otro lado, se regula en dicho convenio el proporcionar prestaciones pecuniarias a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia por maternidad, la cual no debe ser inferior a los 2/3 de las ganancias anteriores de la mujer, o de las ganancias a tomarse en cuenta para calcular las prestaciones. En El Salvador se regula que el periodo de licencia corresponde a 16 semanas, por lo que se deberá realizar una ampliación de 2 semanas para cumplir con los parámetros establecidos en el Convenio.

4. **Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo**

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

En dicho convenio se reconocen los derechos de toda persona de un trabajo libre de violencia y de acoso debido a su género. Se reconoce una cultura de trabajo basada en respeto mutuo y la dignidad del ser humano. Establecen que la violencia y acoso afectan la calidad de servicios públicos y privados y pueden impedir que las personas progresen profesionalmente.

Se relaciona con Ley General de Riesgos Profesionales (Art 8 numeral 10), y también se tiene como normativa la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

5. **Convenio 154 sobre Negociación Colectiva:**

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

En este Convenio se habla de uno de los principios de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar programas que permitan lograr reconocimientos al derecho de negociación colectiva. Se entiende por negociación colectiva a 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, 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.

- A continuación, se realiza un resumen del contenido de estos convenios con relación a la legislación actual.

Regulaciones de Convenio OIT	Regulación actual en la legislación nacional
<p>Convenio 148 sobre riesgos profesionales debido a la contaminación del aire, ruido y vibraciones en el lugar de trabajo</p> <p>Este Convenio es aplicable a todas las ramas de actividad económica. Es relativo a que se incorpore en legislaciones medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones, también la protección de los trabajadores contra tales riesgos.</p> <p>Los empleadores serán responsables de aplicación de las medidas. Se faculta a la autoridad competente para establecer criterios que permitan definir riesgos de exposición a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones del lugar de trabajo en donde deben eliminar todo riesgo de dichas contaminaciones por adopción de medidas en nuevas instalaciones o nuevos procedimientos y por medio de medidas complementarias de organización del trabajo.</p> <p>Se establece que ante la utilización de procedimientos, sustancias, máquinas o materiales especificados por la autoridad competente que entrañen la exposición de trabajadores a riesgos profesionales debe ser notificada a la autoridad competente para que autorice con arreglo a modalidades o prohibirlas. Comprenden un examen previo y periódicos según lo determine la autoridad competente. Para las personas interesadas se estipula que deben: a) ser suficientemente informados de los riesgos profesionales debido a</p>	<p>Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de Trabajo. Se regula en su Art.50 sobre el ruido y vibraciones, se faculta a la Dirección General de Previsión Social para dictar los niveles de ruido y vibraciones permitidos. En el art. 51 se define el requisito de inventario de sustancias químicas en función del tipo y grado de peligrosidad respectiva.</p> <p>Reglamento de Ley General de Prevención de Riesgos y Lugares de Trabajo, bajo los siguientes parámetros: Art. 155.- La exposición ocupacional a ruido estable o ruido fluctuante deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá ser expuesto a un nivel de presión sonora continua equivalente superior a 85 dB(A), medidos en la posición del oído del trabajador (a una distancia no mayor a 30 centímetros de su zona auditiva). Art.173 regula la exposición a vibraciones de acuerdo con aceleración vibratoria máxima. Se regulan medidas de seguridad de las vibraciones. Art.180 establecen los requisitos a cumplir por el empleador en el ambiente de trabajo, los cuales serán:</p>

contaminación del aire, ruido y vibraciones; b) recibir instrucciones suficientes y apropiadas para prevenir o limitar los riesgos.

- Las vibraciones se evitarán o reducirán en lo posible en su foco de origen, tratando de aminorar su propagación en los locales de trabajo.
- Las máquinas operadoras automóviles como tractores, excavadoras o análogas que produzcan trepidaciones y vibraciones estarán provistas de asientos con amortiguadores y sus conductores serán provistos de equipo de protección personal adecuado, como fajas, guantes y demás.

Código de Trabajo

En el Código de Trabajo se regulan como enfermedades profesionales las broncopulmonares que son derivadas por afectaciones de contaminación (Art.332) se consideran como enfermedades incapacitantes también las producidas por gases y vapores y las intoxicaciones, se establecen para el empleador las obligaciones en caso de riesgos con:

- Servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, hospitalarios y de laboratorio.
- Aparatos de prótesis y ortopedia
- Gastos de traslado, hospedaje para curaciones
- Subsidio diario equivalente al 75% de su salario básico en los primeros 60 días
- Subsidio diario equivalente al 45% de su salario básico en los días posteriores y hasta 52 semanas.

Se cuenta con ordenanzas municipales que regulan los parámetros en su respectiva jurisdicción.

- **San Salvador**

En el Municipio de San Salvador se tiene la **Ordenanza Reguladora de la Contaminación Ambiental por la Emisión de Ruidos en el Municipio de San Salvador**. El objeto es prevenir y

regular la contaminación sónica que constituye riesgo para la salud de sus habitantes.

Se regulan Niveles máximos permisibles (NMP) en Decibel "A" (dB A) por medio de horarios:

ZONA	HORARIO	NMP dB (A)
Habitacional, hospitalaria, Educativa e institucional	06:01-22:00 hrs	55
	22:01-6:00 hrs	45
Industrial y comercial	06:01-22:00 hrs	75
	22:01-6:00 hrs	70

Dichos parámetros pueden ser modificados por eventos o situaciones extraordinarias siempre que medie autorización del Concejo o por lo menos de 25 vecinos inmediatos.

Regula también ruido por reparaciones de calles facultándoles únicamente para horarios diurnos.

Se regula contaminación por aparatos de aire acondicionado y otros.

Ley de Medio Ambiente

- En las definiciones de la ley se regula como contaminante a vibraciones, ruidos que puedan generar afectaciones de flora o fauna.
- Se regulan en el Art.57 los riesgos ambientales que incluyen: almacenamiento de sustancias peligrosas.
- Facultan al desarrollo de normas técnicas para establecer mínimos permisibles de ruido, vibraciones, químicos, entre otros.

Convenio 102 sobre la Seguridad Social

Convenio que establece normas mínimas aceptadas a nivel mundial para la seguridad social en donde tiene parámetros para: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestación de desempleo, prestación de vejez, prestaciones por accidente de

Ley del Seguro Social

- Art. 61 en donde se regulan beneficios por invalidez, el cual es considerado a consecuencia de una enfermedad o accidente y quede con disminución de capacidad de trabajo.

trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, invalidez y de sobrevivientes.

- Se regulan prestaciones monetarias por enfermedad en donde se tiene como mínimo de personas protegidas al 50% de todos los asalariados.
- Regula que la población económicamente activa deberá tener como mínimo de personas protegidas un 20% de todos los residentes.
- También regula el 50% de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en donde estén empleadas como mínimo 20 personas.
- Se establece como máximo 26 semanas por enfermedad y no pagarse los primeros 3 días por suspensión de ganancias.

Se regulan prestaciones por desempleo para aquellas personas que estén imposibilitadas de conseguir un empleo y el pago de la prestación se realiza de forma periódica y debe ser igual a sus ganancias anteriores, pudiendo establecerse un monto máximo.

Prestaciones de vejez: en donde la edad prescrita no deberá exceder 65 años. Pueden ser causales de suspensión de la prestación: ejercer actividades remuneradas prescritas o cuando se exceda a un valor establecido. De igual forma contempla los pagos de forma periódica. También establecen parámetros para prestaciones reducidas en relación con la cantidad de años que hayan cumplido de empleo o de residencia.

Prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional: consiste en protecciones sobre estado mórbido, incapacidad ya sea pérdida total o parcial. Las asistencias deben contemplar en caso de estado mórbido: asistencia médica hasta el domicilio, asistencia por especialista, suministro de productos

- La disminución de capacidad de trabajo se toma en cuenta de acuerdo con el grado de afectación de la aptitud del asegurado para obtener una remuneración equivalente a la que recibe un trabajador sano.
- Cuando el asegurado sobrepasa las 26 semanas de incapacidad, se procede a extender Aviso de Inicio del Trámite de Invalidez, ya sea por riesgo común o profesional.
- En el Reglamento de aplicación del Régimen del Seguro Social se establece por invalidez, vejez y muerte una cuantía igual al 70% del salario anual base.
- En el Art. 65 regulan beneficios por vejez.
- Regulan beneficios por muerte tales como derecho a cuota para gastos de sepelio, y pensión para sobrevivientes que dependían económicamente de él.

Ley de Sistema de Pensiones

- Se regulan pensiones por vejez con los siguientes requisitos:
- 60 años en hombres o 55 años en mujeres siempre que se hayan registrado como mínimo 25 años de cotizar.
- Pensiones por invalidez común: para esta prestación no es necesario cumplir los requisitos de edad. Pueden ser pensiones totales o parciales de acuerdo con lo siguiente:
- a) Pensión de invalidez total, para afiliados que sufran la pérdida de, al menos, dos tercios de su capacidad de trabajo, y
- b) Pensión de invalidez parcial, para afiliados que sufran la pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.
- Pensiones por sobrevivencia: Tendrán derecho a pensión de sobrevivencia los miembros del grupo

<p>farmacéuticos, hospitalización. Regulan prestaciones familiares en donde la contingencia cubierta es la de tener hijos.</p> <p>Se establecen criterios para prestación de Maternidad. En el caso de embarazos comprende: asistencia prenatal, asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, hospitalización cuando fuere necesarios. Comprenden el pago periódico que puede limitarse a 12 semanas.</p> <p>Se comprenden prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Se incluyen las prestaciones de sobrevivientes los cuales serán pagados por medio de anexos de acuerdo con el tipo de beneficiario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - familiar del afiliado que fallezca por enfermedad o accidente común, entendiéndose por el mismo, el o la cónyuge, el o la conviviente de unión no matrimonial de conformidad con el artículo 118 del Código de Familia, los hijos fueran o dentro del matrimonio, los hijos adoptivos y los padres, legítimos o adoptivos, que dependan económicamente del causante. Para ello establecen requisitos como: a) Ser menores de 18 años; b) Ser estudiantes de enseñanza básica, media, técnica o superior y tener edades entre 18 años de edad y 24 años; y c) Ser inválido, cualquiera sea su edad, para lo cual deberá someterse a un dictamen de la Comisión Calificadora. También tendrá derecho si la invalidez ocurriera después del fallecimiento del padre o la madre, pero antes de cumplidas las edades máximas señaladas en los literales a) o b) de este artículo, según corresponda.
<p>Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad</p> <p>Se desarrolla en dicho convenio el término "mujer" para toda persona de sexo femenino sin discriminación y el término "hijo", sin ninguna discriminación.</p> <p>Establecen Licencia de Maternidad de al menos 14 semanas, y dentro de lo que incluye un período de 6 semanas de licencia obligatoria posterior al parto, salvo alguna otra regulación a nivel nacional.</p> <p>Se establece recomendación de ampliar dicha licencia hasta 18 semanas, y contemplan en caso de convalidar para licencia de paternidad. En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto y si ésta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que</p>	<p>Código de Trabajo</p> <p>Actualmente está regulado en el Código de Trabajo en el Art.309 las Prestaciones por Maternidad que incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 semanas de licencia, diez obligatoriamente después del parto. • Pago de prestación económica del 100% del salario básico durante dicha licencia. <p>Ley de Promoción, protección y apoyo a la lactancia materna</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se contempla en el Art. 35 la prestación laboral durante los primeros 6 meses post parto la interrupción de hasta 1 hora diaria, pudiendo ser fraccionada en dos pausas o las veces que se acuerden, siendo este período contado como hora efectiva de trabajo.

falte para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre.

Se regula en dicho convenio el proporcionar prestaciones pecuniarias a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia por maternidad, la cual no debe ser inferior a los 2/3 de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias a tomarse en cuenta para calcular las prestaciones.

Comprende garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

La protección de las mujeres en el mercado del trabajo y las prestaciones relativas a la licencia deberán financiarse por medio de un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos. Un empleador no deberá personalmente estar obligado a costear las prestaciones pecuniarias a las mujeres que emplee excepto cuando: a) esté previsto en la legislación nacional, o b) se acuerde por gobierno o las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

Se menciona también la protección de no despedir a mujeres embarazadas o durante periodo de licencia y se garantiza retornar al mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad.

Contempla las interrupciones de una o varias para la lactancia de su hijo.

Reglamento de Maternidad Segura

- En donde se regulan actuaciones relacionadas con el embarazo, parto y post parto para miembros del Sistema Nacional de Salud.

Ley Nacer con Cariño para un parto respetado y un cuidado cariñoso y sensible para el recién nacido.

- Comprende derechos del trabajo de parto a toda mujer de ser tratada con calidez respeto, para un ambiente relajado y seguro.
- Alojamiento conjunto

Ley del Seguro Social

- Se regula también la ley del Seguro Social que será el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) la institución que realizará los fines de Seguridad Social.
- Establecen en el art.59 los beneficios de: servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio durante embarazo, parto y puerperio.
- Subsidio de dinero
- Ayuda para lactancia ya sea en dinero o en especie cuando la madre esté imposibilitada.
- Conjunto de ropa y utensilios denominado "canastilla maternal".
- Comprende para el asegurado varón que su esposa o compañera de vida reciba estos beneficios.

Reglamento de aplicación del Régimen del Seguro Social

- Art. 28 regulan el subsidio diario de maternidad igual al 100% del salario medio de base de la asegurada.

	<ul style="list-style-type: none"> - Art.30 en relación con la ayuda en lactancia se regula que será en especie de acuerdo con la cantidad y calidad que determinen por parte del ISSS.
<p>Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo</p> <p>En dicho convenio se reconocen los derechos de toda persona de un trabajo libre de violencia y de acoso debido a su género. Se reconoce una cultura de trabajo basada en respeto mutuo y la dignidad del ser humano. Establecen que la violencia y acoso afectan la calidad de servicios públicos y privados y pueden impedir que las personas progresen profesionalmente.</p> <p>Se aplica a la violencia y acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo y como resultado de este comprendiendo: a) el lugar del trabajo, b) en los lugares a donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o come, sanitarios o vestuarios, c) en los desplazamientos viajes, eventos o actividades sociales o de formación del trabajo, d) en comunicaciones del trabajo inclusive los medios tecnológicos de información o comunicación.</p> <p>La ratificación de este convenio implicará que todo miembro adopte las consideraciones para prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo. El cual implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prohibir legalmente la violencia y el acoso • Velar porque las políticas aborden la violencia y el acoso • Adoptar estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir violencia y acoso. • Velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo • Prever sanciones 	<p>Ley General de Riesgos Profesionales en lugares de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se ha incorporado en la Ley General de Riesgos Profesionales el requisito de formular programas preventivos y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y riesgo psicosocial (Art 8 numeral 10). <p>Ley Especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> - También se tiene como normativa LEIV para las mujeres que regula el acceso a una vida libre de violencia y el desarrollo de políticas públicas encaminadas a esa finalidad. Se define el acoso laboral, violencia laboral y se nombra institución rectora al Instituto Salvadoreño para el desarrollo de la Mujer. - En el Art. 24 se regulan las responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la realización en centros de trabajo de acciones de sensibilización y prevención de violencia contra las trabajadoras y protección de derechos laborales. Se contempla creación de programas Casas de Acogida para atender mujeres y grupo familiar en riesgo y garantizar apoyo inmediato, integridad física, emocional y atención psicosocial.

<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y formación, actividades de sensibilización en forma accesible según proceda. • Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso incluyendo inspecciones del trabajo. 	
<p>Convenio 154 sobre Negociación Colectiva</p> <p>En este Convenio se habla de uno de los principios de la Organización Internacional del Trabajo en fomentar programas que permitan lograr reconocimientos al derecho de negociación colectiva.</p>	<p>Actualmente en nuestro Código de Trabajo se regula en el Art. 204 la Libertad Sindical que implica la libertad de asociarse para defender intereses económicos y sociales comunes. Esto aplica para patrones y trabajadores privados y de instituciones oficiales autónomas.</p> <p>Se reconoce personalidad jurídica de sindicatos (Art.219 CT), también existe reconocimiento del fuero sindical para los miembros de la Junta Directiva del Sindicato.</p> <p>También se reconoce la convención colectiva de trabajo entre sindicatos de trabajadores y un sindicato de patronos. (Art.288 CT) y la obligatoriedad de negociar la convención colectiva.</p>