# ANÁLISIS COMPARADO DEL CONVENIO NÚM. 94 DE LA OIT Y EL DERECHO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA DE ARGENTINA, BRASIL, COLOMBIA, MÉXICO Y URUGUAY

Dzianis Limarau

Consejo Internacional para la Lucha contra la Corrupción, asociación civil
Buenos Aires, 2026
Versión 1

DOI: 10.5281/zenodo.23476815
Licensed under CC BY 4.0
https://cilclegal.org/

GRNTI 10.63.91, 10.87.17, 10.17.91, 10.63.27; UNESCO 5602.02, 5605.01, 5605.99; OECD FOS 5.05 Law, 5.02 Economics and Business

*Cita recomendada: Limarau, D. (2026). Análisis comparado del Convenio núm. 94 de la OIT y el derecho de contratación pública de Argentina, Brasil, Colombia, México y Uruguay. Preprint. Consejo Internacional para la Lucha contra la Corrupción. DOI 10.5281/zenodo.23476815. https://cilclegal.org/*

# Índice

Índice 2
Objetivo del estudio 3
Público destinatario 4
Resumen ejecutivo 4
1. Introducción 6
1.1. El Convenio núm. 94 como base de la protección de los trabajadores 6
1.2. Justificación de la elección de la región 7
1.3. Revisión de la literatura 7
1.4. Pregunta de investigación e hipótesis 8
2. Datos y método 9
2.1. Metodología de la comparación 9
2.2. Objeto y fuentes 9
2.3. Limitaciones del método 10
3. Posición de la OIT 10
4. Análisis por país 10
4.1. Uruguay. Aplicación restringida 11
4.2. Brasil. Requisito en normas infralegales 12
4.3. Argentina. Aplicación limitada 13
4.4. Colombia. Control mediante el pago de aportes 14
4.5. México. Ausencia de cláusula de trabajo 15
5. Panorama comparado y contraste de las hipótesis 15
5.1. Leyes y documentos tipo 15
5.2. Práctica de aplicación 16
5.3. Resultados del contraste de las hipótesis 16
6. Discusión 17
6.1. Ratificación y requisito de condiciones no menos favorables 17
6.2. Control de pagos y nivel de remuneración 18
6.3. Obligatoriedad general de los convenios de rama 18
6.4. Control de la OIT y jurisprudencia 19
6.5. Contraargumentos 19
6.6. Alcance de las conclusiones 20
7. Limitaciones 20
8. Conclusiones 20
Fuentes 21

## Objetivo del estudio

El Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), adoptado por la OIT el 29 de junio de 1949 (en adelante, el Convenio núm. 94), exige que el Estado, cuando contrata obras, bienes o servicios, incorpore al contrato la protección de los trabajadores del contratista. Examinamos qué parte de esos requisitos recoge el derecho de la contratación pública de cinco países de América Latina —Argentina, Brasil, Colombia, México y Uruguay— y si existen documentos que muestren cómo se aplicaron esas normas entre 2008 y 2025.

*Contrato público* es el contrato que celebra una autoridad pública con un contratista que ejecuta el trabajo con su propio personal (Convenio núm. 94, art. 1); no comprende los contratos de trabajo del Estado con sus propios empleados ni los contratos con personas individuales (OIT, 2008, párr. 42).

*Cláusula de trabajo* (en la región se habla también de cláusula laboral) es la estipulación de ese contrato por la cual el contratista paga a sus trabajadores no menos de lo que rige para un trabajo igual en la misma rama y en la misma región, y les ofrece una jornada y demás condiciones no menos favorables. «Lo que rige» es lo fijado en un convenio colectivo, un laudo arbitral o la legislación (Convenio núm. 94, art. 2); este es el requisito central del Convenio, al que en adelante llamamos *requisito de condiciones no menos favorables*. Los demás requisitos sirven para que se cumpla: la cláusula figura en todos los tipos de contrato y alcanza a los subcontratistas; los trabajadores están protegidos frente a los riesgos del trabajo y se les informa de sus derechos; el Estado lleva registros e inspecciona, sanciona a los infractores y retiene pagos al contratista para que los trabajadores cobren lo que se les debe (cuadro 1).

Lo que rige en una rama suele estar fijado en el convenio colectivo de rama o de actividad. No se trata de un contrato individual de trabajo, sino del acuerdo entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores de toda una rama —por ejemplo, la construcción o la limpieza— sobre el salario mínimo y las condiciones de trabajo de todos sus trabajadores. En Uruguay esas tarifas las fijan, mediante laudos, los Consejos de Salarios, integrados por representantes del Estado, de los trabajadores y de los empleadores.

La ley o el contrato pueden abordar el requisito central por dos vías. La *remisión directa*: la ley o el contrato remiten al convenio colectivo de rama o a las tarifas de los Consejos de Salarios, aunque sea solo para algunas condiciones o algunos contratos. La *fórmula general*: el contratista se obliga a «cumplir la legislación laboral». Por sí sola, esta fórmula no satisface el requisito; pero si la ley hace obligatorio el convenio de rama para todos los empleadores de la actividad, la fórmula obliga a pagar según ese convenio y, en materia salarial, el resultado es el mismo.

Solo Uruguay y Brasil ratificaron el Convenio (NORMLEX), por lo que lo tomamos como referencia y no como una obligación para los cinco países.

Tareas del estudio:

1. Determinar qué requisitos del Convenio recogen las leyes y los documentos tipo de contratación pública (modelos de contrato y pliegos de condiciones) en el nivel nacional y, en los Estados federales, en el federal, en sus versiones de 2025-2026.
2. Reunir los documentos de aplicación de 2008 a 2025: los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) sobre Uruguay y

Brasil —el órgano que examina cómo cumplen los países los convenios ratificados— y las decisiones de los tribunales superiores y de los órganos de auditoría de los cinco países.

3. Contrastar las hipótesis sobre la relación entre la ratificación y los mecanismos nacionales de protección de los trabajadores de los contratistas.

4. Examinar los argumentos contrarios a nuestras conclusiones.

## Público destinatario

Los investigadores del derecho del trabajo y de la contratación pública encontrarán aquí una comparación de cinco países con un mismo esquema: qué parte del Convenio, que la Comisión de Expertos de la OIT situó «a mitad de camino entre la legislación laboral y la legislación relativa a la contratación pública» (OIT, 2008, párr. 43), recoge su derecho de compras públicas. Con el mismo esquema puede estudiarse cualquier otro país.

Los especialistas en compras públicas y los analistas sindicales encontrarán un inventario de las normas y los documentos tipo con los que el Estado verifica que el contratista cumple sus obligaciones con los trabajadores, y sabrán dónde esos controles existen solo en el papel y dónde los ha examinado la auditoría.

El resumen ejecutivo, la introducción, la discusión y las conclusiones se leen sin conocimientos especializados; los apartados por país requieren nociones básicas de derecho de la contratación pública.

## Resumen ejecutivo

En los países de la OCDE la contratación pública absorbe casi un tercio del gasto público; en Brasil, alrededor de una cuarta parte, y en Colombia, alrededor de una quinta parte (OECD, 2025). El trabajo de esos contratos lo realizan los trabajadores de los contratistas. El Convenio núm. 94 de la OIT, de 1949, exige que el contrato establezca que el contratista les paga no menos y les ofrece condiciones no menos favorables que las que rigen para un trabajo igual en la misma rama y región, y que el Estado lo verifique, sancione a los infractores y, cuando haga falta, retenga pagos al contratista. De los cinco países estudiados, Uruguay ratificó el Convenio en 1954 y Brasil en 1965, mientras que México respondió a la OIT que la legislación laboral general protege suficientemente los derechos de los trabajadores. Sin embargo, en el derecho de la contratación pública de estos países la obligación de pagar a los trabajadores del contratista según el nivel de la rama no existe o tiene un alcance restringido. Quisimos saber qué parte del Convenio recoge el derecho de compras públicas de estos países, si hay documentos sobre la aplicación de esas normas y a qué responde lo encontrado: a la ratificación o a la forma en que cada país protege por sí mismo a los trabajadores de los contratistas.

**Datos y método.** Leímos el Convenio y la Recomendación núm. 84 de la OIT, adoptada junto con él; el Estudio General que la Comisión de Expertos dedicó al Convenio en 2008; todos los comentarios de la Comisión sobre Uruguay y Brasil de 2008 a 2025; las leyes, los reglamentos y los documentos tipo de contratación vigentes en los cinco países, las decisiones de los tribunales superiores y los informes de auditoría disponibles. Analizamos si los requisitos del Convenio aparecen, total o parcialmente, en las normas de cada país, en los documentos tipo y en los documentos de aplicación.

**Resultados principales.** Los países que no ratificaron el Convenio —Argentina, Colombia y México— no exigen a los contratistas pagar a sus trabajadores no menos de lo que rige para un trabajo

igual en la rama: tienen, en el mejor de los casos, una obligación general de cumplir la legislación laboral y un control del pago de aportes. Ese requisito existe solo en Uruguay y Brasil, y aun allí para una parte de los contratos. Los cinco países cuentan, al menos en parte, con control de los pagos a los trabajadores y con sanciones, pero en Colombia y México solo se controla el pago de aportes e impuestos. Encontramos documentos de aplicación solo en 9 de 35 casos (siete requisitos en cada uno de los cinco países); es decir, un tribunal, una auditoría o la Comisión de la OIT se pronunciaron aproximadamente sobre uno de cada cuatro requisitos.

En Uruguay el nivel de la rama es obligatorio en los contratos de servicios, donde un decreto de 2005 se refiere a todas las condiciones de trabajo y una ley de 2007 solo a las tarifas de los Consejos de Salarios, y en la obra pública, donde el pliego tipo menciona las tarifas.

En Brasil la ley de licitaciones no contiene este requisito, pero sí lo contienen decretos, instrucciones normativas y documentos tipo, y rige solo en los contratos federales de servicios en que el personal del contratista se dedica de forma exclusiva a un mismo contrato. Allí se rechaza la oferta con salarios inferiores al convenio colectivo y después se verifica que el contratista pague conforme a él.

Argentina exige en los contratos de obra pública «cumplir la legislación laboral» y, ante un incumplimiento, suspende los pagos; como los convenios de rama obligan allí a todos los empleadores, en materia salarial el resultado es el que exige el Convenio. En las compras de bienes y servicios no existe ni siquiera eso.

Colombia verifica que los contratistas acrediten el pago de los aportes a la seguridad social y, sobre el salario, solo dice que se pague «en las cuantías establecidas por la ley».

Las leyes de México no dicen nada sobre las condiciones de trabajo del personal del contratista, y el modelo de contrato del Instituto Mexicano del Seguro Social libera a la entidad contratante de toda responsabilidad frente a ese personal.

La Comisión de Expertos de la OIT discutió con los países que ratificaron qué condiciones y qué contratos abarca la cláusula, mientras que los tribunales de Brasil y Argentina solo resolvieron si la entidad contratante debe pagar a los trabajadores cuando el contratista no les pagó.

**Conclusiones.** Los controles y las sanciones existen en los cinco países, hayan ratificado o no el Convenio. En cambio, la obligación de pagar a los trabajadores del contratista no menos de lo que rige en la rama figura solo en los dos países que lo ratificaron. Donde existe, se limita a las tarifas o a un tipo de contrato, o rige solo en la selección del contratista: se rechaza la oferta con salarios inferiores a los de la rama, pero no se incorpora al contrato la obligación de pagar a los trabajadores ese nivel. En los países sin ratificación ni siquiera la fórmula general «cumplir la legislación laboral» aparece en todas partes, y en México no aparece en absoluto. Esa fórmula obliga a pagar según el convenio de rama solo si la ley hace ese convenio obligatorio para todos, y así ocurre únicamente en la obra pública argentina. El control de que el salario se pagó existe también donde se exige pagar el nivel de la rama, y ambos se complementan. Para el trabajador de un contratista en Argentina fuera de la obra pública, en Colombia y en México, esto significa que el Estado verifica, en el mejor de los casos, que se hayan pagado sus aportes y su salario, pero no cuánto se le paga. Con nuestros datos no es posible distinguir qué pesa más, la ratificación o la fuerza de los convenios colectivos, porque en los países estudiados una casi siempre va acompañada de la otra.

Principales limitaciones. Los documentos de aplicación son escasos, por lo que nuestros datos dicen menos sobre si los trabajadores reciben en los hechos lo que les corresponde que sobre lo que el derecho les promete. Tampoco está claro si el decreto uruguayo de 1982 sigue formalmente vigente.

# 1. Introducción

## 1.1. El Convenio núm. 94 como base de la protección de los trabajadores

Los países de la OCDE destinan a la contratación pública, en promedio, alrededor del 13 % del PIB, lo que equivale a casi un tercio del gasto público total; en Brasil, alrededor del 15 % del PIB y una cuarta parte del gasto; en Colombia, alrededor del 11 % y una quinta parte, y en México, alrededor del 5 % y una sexta parte (OECD, 2025). Como señalamos en un trabajo anterior, la contratación pública es uno de los mayores componentes de la economía del Estado moderno (Limarau, «The Unprotected Reporter», 2026). Ese dinero lo reciben los contratistas, y el trabajo lo hacen sus trabajadores. La cláusula de trabajo existe para que el contratista no gane la licitación ahorrando en los salarios de ellos.

Al ratificar el Convenio, el Estado promete que el contratista que recibe ese dinero pagará a sus trabajadores no menos de lo que rige para un trabajo igual en la rama. Uruguay y Brasil hicieron esa promesa hace más de medio siglo, pero en su derecho de compras públicas el requisito rige solo para una parte de los contratos; en Argentina, Colombia y México no existe, y solo en la obra pública argentina la obligación general de cumplir la legislación laboral produce el mismo resultado salarial.

La Comisión de Expertos de la OIT escribió que el Convenio se sitúa «a mitad de camino entre la legislación laboral y la legislación relativa a la contratación pública» (OIT, 2008, párr. 43). Lo central en él es una estipulación del propio contrato: el contratista se obliga a ofrecer a sus trabajadores las condiciones más favorables que rijan para un trabajo igual en esa localidad, y su incumplimiento acarrea sanciones específicas (OIT, 2008, párr. 44). El Convenio se adoptó en 1949 y entró en vigor en 1952 (NORMLEX); la Recomendación núm. 84, adoptada al mismo tiempo, precisa qué comprenden esas condiciones: las tasas de remuneración ordinaria y de horas extraordinarias, la jornada, las vacaciones y las licencias por enfermedad. Todos los requisitos que examinamos se reúnen en el cuadro 1.

Cuadro 1. Requisitos del Convenio núm. 94 y criterios de cumplimiento parcial

| Requisito | Artículo del Convenio | Parcial si |
|---|---|---|
| Cláusula en todos los contratos y subcontratos | 1 | solo algunos contratos |
| Condiciones no inferiores a las de la rama | 2 | faltan condiciones o contratos |
| Seguridad y salud en el trabajo | 3 | solo sí o no |
| Avisos para los trabajadores | 4 | solo sí o no |
| Control del pago de salarios | 4 | solo aportes o impuestos |
| Sanciones por incumplimiento | 5 | exclusión, generales o por aportes |
| Retención de pagos a favor de los trabajadores | 5 | a favor de fondos |

Por condiciones, el Convenio entiende el salario, la jornada y las demás condiciones de trabajo no menos favorables que las del convenio colectivo, el laudo arbitral o la ley para un trabajo igual en la rama y la región, y los oferentes deben conocerlas de antemano. También consideramos parcial el requisito que rige solo en la selección del contratista, la exclusión de la licitación sin vínculo con la cláusula y los subcontratistas a quienes protege solo el derecho general.

El Estudio General de 2008 es el primer examen completo de la aplicación del Convenio y, hasta donde sabemos, el único (OIT, 2008, párr. 303). Desde 1956 la Comisión reitera que la legislación laboral se aplica a todos, pero que ello no exime de la obligación de incluir la cláusula en el contrato (OIT, 2008, párr. 45). La fórmula «el contratista cumple la legislación nacional» no basta, y si la ley no fija mínimos en todas las materias, la reiteración de esa fórmula en el contrato como base de la protección de los trabajadores es «completamente ilusoria» (OIT, 2008, párrs. 110–111).

Han ratificado el Convenio 63 países, y el Reino Unido lo denunció en 1982, es decir, se retiró de él (NORMLEX). En 2008 había 60 ratificaciones, tres de ellas en los diez años anteriores (OIT, 2008, párrs. 282–283). La Comisión observó que pocos de los países que lo ratificaron lo aplican plenamente y que la mayoría considera suficiente el derecho laboral general. A su juicio, el Convenio tiene sentido donde los convenios colectivos dan a los trabajadores más que la ley, y donde sindicatos y empleadores negocian poco nadie tiene interés en reclamar cláusulas (OIT, 2008, párr. 281). La Comisión consideró que convenía promover el Convenio, pero que este «no refleja adecuadamente la tendencia actual de la contratación pública» (OIT, 2008, párr. 313).

### 1.2. Justificación de la elección de la región

América Latina ofrece una oportunidad poco común para un estudio comparado: en una misma región conviven países que ratificaron el Convenio y países que no lo hicieron. Uruguay aprobó el Convenio por una ley de 1953, junto con otros 27 convenios, y la ratificación se registró en 1954 (NORMLEX). Brasil lo ratificó en 1965 y, en 1974, dejó sin efecto con carácter retroactivo la denuncia anunciada en 1973 (Decreto 74.688); según la OIT, el Convenio sigue en vigor para Brasil. Argentina, Colombia y México no lo ratificaron, y la comparación entre ambos grupos muestra qué cambia la ratificación en el derecho de la contratación pública.

Estos países difieren mucho también en la cobertura de la negociación colectiva: en Uruguay un convenio alcanza a casi todos los asalariados (alrededor del 95 %); en Brasil, a cerca de dos de cada tres (alrededor del 65 %); en Argentina, a uno de cada dos (alrededor del 49 %); en Colombia, a cerca de uno de cada seis (alrededor del 16 %), y en México, a uno de cada diez (alrededor del 10 %) (ILO, ILOSTAT). Por eso permiten comprobar, además, si unos convenios de rama sólidos sustituyen la cláusula de trabajo en los contratos.

De antemano supusimos que en los países sin ratificación los trabajadores del contratista se protegen de otro modo: la entidad contratante responde ante ellos por las deudas del contratista y solo se admite en la licitación a quien acredita el pago de aportes. Si así fuera, la comparación con el Convenio revelaría un desequilibrio: hay controles y sanciones, pero no el requisito de condiciones no menos favorables.

### 1.3. Revisión de la literatura

La mayor parte de la literatura sobre el Convenio núm. 94 se ocupa de Europa. Su tema principal es cómo conviven las cláusulas de trabajo en la contratación pública con el derecho de la Unión Europea

tras la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto Rüffert (Bruun, Jacobs, Schmidt, 2010; Sanchez Graells, 2018) y cómo se fijan y extienden en la práctica las condiciones de trabajo en los contratos públicos (Barnard, 2016; Refslund et al., 2020; Arnholtz et al., 2025).

En América Latina escriben sobre el Convenio sobre todo autores brasileños, a quienes interesa si el Estado responde ante los trabajadores por las deudas del contratista y si la ley de licitaciones es compatible con el Convenio (Zwicker, 2014; Araújo Neto, 2020, 2023, 2024). A la cláusula misma está dedicada la tesis doctoral de Alves (2014), que concluye que el Convenio «não atinge, no mais das vezes, suas relevantes finalidades». En la literatura sobre contratación pública de otros países de la región, las condiciones laborales se examinan desde la óptica de las compras sostenibles y los derechos humanos; así está construido el trabajo de Treviño Lozano (2022) sobre Chile, Colombia y Perú.

Para nuestro estudio son especialmente relevantes el Estudio General de la OIT de 2008, que es el principal análisis sistemático de la aplicación del Convenio, los trabajos de Araújo Neto sobre la práctica brasileña y la tesis de Alves. A ellos sumamos una comparación de países latinoamericanos con un mismo esquema y la verificación de qué protege su derecho de la contratación pública: el hecho de que el salario se pague o su nivel.

## 1.4. Pregunta de investigación e hipótesis

La pregunta de investigación es qué requisitos del Convenio núm. 94 recogen el derecho de la contratación pública y los documentos tipo de Argentina, Brasil, Colombia, México y Uruguay, sobre cuáles de ellos hay documentos de aplicación de 2008 a 2025, y si lo encontrado se explica por la ratificación o por los mecanismos propios de protección de los trabajadores del contratista. A la primera parte respondemos con una descripción; a la segunda solo podemos responder «es coherente» o «no es coherente».

A continuación se presentan las hipótesis en la forma que adoptaron tras la primera lectura de las fuentes.

a) *Sobre la ratificación.* Los cinco países tienen, al menos en parte, controles y sanciones, hayan ratificado o no el Convenio, mientras que la obligación de pagar a los trabajadores no menos de lo que rige en la rama figura solo en Uruguay y Brasil. Argentina no ratificó el Convenio, pero obtiene el mismo resultado salarial mediante la fórmula general.

b) *Sobre el hecho del pago.* Ningún país consagró plenamente el requisito de condiciones no menos favorables; donde existe, se limita a las tarifas o a un solo tipo de contrato, o rige solo en la selección del contratista. En cambio, todos controlan los pagos y los aportes, y algunos tienen además la fórmula general «cumplir la legislación laboral». El derecho de la contratación pública de estos países protege el hecho de que se pague, no el nivel de las condiciones.

c) *Sobre los convenios de rama.* La fórmula general produce el mismo resultado que el Convenio si el convenio colectivo de rama obliga automáticamente a todos los empleadores de la actividad y si la fórmula no reduce el salario al mínimo legal.

Hubo una cuarta hipótesis, según la cual la Comisión de Expertos de la OIT y los tribunales de los países que ratificaron se ocupan de los impagos y no del nivel de las condiciones, pero los primeros documentos de la OIT la refutaron y la descartamos.

# 2. Datos y método

## 2.1. Metodología de la comparación

Buscamos cada requisito del cuadro 1 en los siguientes tipos de documentos. El primero son las leyes y los reglamentos de contratación pública y las leyes laborales vinculadas a ellos; si la norma figura solo en un acto infralegal, lo indicamos. El segundo son los documentos tipo de contratación, es decir, las condiciones tipo obligatorias, los modelos de contrato y las instrucciones de las agencias de compras; los documentos de entidades contratantes concretas se citan solo como ejemplo. El tercero son los documentos de aplicación: los comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT, las decisiones de los tribunales superiores y los informes de auditoría, pero no los documentos de la entidad contratante, que muestran que la condición está prevista, no que se haya cumplido. Si una norma figura en la ley, no la dimos por incluida en los documentos tipo, y a la inversa.

La regla principal la tomamos de la Comisión: la sola fórmula «cumplir la legislación laboral» no basta para el requisito de condiciones no menos favorables (OIT, 2008, párrs. 110–111). La remisión a la ley es suficiente solo si la ley fija las condiciones de manera rígida, como mínimo y como máximo a la vez (OIT, 2008, párr. 112); en los demás casos no basta, porque los convenios colectivos dan más que la ley o no obligan a todos (OIT, 2008, p. 17, nota 5). Por eso equiparamos la fórmula general al requisito salarial solo si el convenio de rama obliga automáticamente a todos los empleadores de la actividad, y solo en los contratos en que la fórmula figura. La remisión directa al convenio de rama o al laudo del Consejo de Salarios la computamos en todos los casos.

Es discutible nuestra decisión sobre Brasil, donde se rechaza la oferta cuyos salarios son inferiores al convenio colectivo: la consideramos un cumplimiento parcial del requisito de condiciones no menos favorables y en adelante la llamamos *control de precio*. Así se descartan en la licitación las ofertas demasiado baratas, pero la obligación de pagar el nivel de la rama no pasa al contrato y el trabajador no puede invocarla. Del mismo modo valoramos una regla similar del decreto de 2024 (Decreto 12.174). También es discutible la decisión sobre Uruguay, que evaluamos por lo que la ley vigente manda incluir en los documentos de contratación y por lo que la Comisión considera vigente, y no por el estado formal de antiguos decretos que nadie derogó.

## 2.2. Objeto y fuentes

Estudiamos los contratos del Estado con organizaciones empleadoras, no los contratos con personas individuales, incluidos los contratos colombianos de prestación de servicios con personas naturales (CCE, 2025). Tampoco entran en la comparación las reglas generales del derecho laboral sobre subcontratación, como el padrón mexicano de prestadores de servicios especializados o la Lei 6.019 brasileña. Estudiamos solo las normas nacionales y, en los Estados federales, las federales: el Convenio permite al Estado decidir si lo extiende a las autoridades locales (art. 1). Leímos los actos en sus versiones de 2025-2026 y tomamos los documentos de aplicación de 2008 a 2025.

Los textos de la OIT proceden de su base NORMLEX; las leyes, de los registros oficiales de cada país; los documentos tipo, de los sitios de las agencias de compras, y las decisiones judiciales, de los sitios de los tribunales. Las citas del Estudio General de la OIT de 2008 se toman de su versión oficial en español; las de otros textos en inglés son traducción nuestra, y las de textos en español y portugués se reproducen en su idioma original.

### 2.3. Limitaciones del método

La hipótesis sobre los convenios de rama solo puede contrastarse donde existe la fórmula general. Si la Comisión de la OIT guarda silencio, eso solo significa que no hay datos, y así ocurre con Brasil desde 2017, cuando la Comisión dejó de dirigirle comentarios.

## 3. Posición de la OIT

Argentina, Colombia y México respondieron de forma distinta a la OIT sobre la ratificación del Convenio.

Cuadro 2. Ratificación del Convenio núm. 94 y respuestas de los países a la OIT

| | **Uruguay** | **Brasil** | **Argentina** | **Colombia** | **México** |
|---|---|---|---|---|---|
| Año de ratificación | 1954 | 1965 | no | no | no |
| Respuesta sobre la ratificación | ya ratificado | ya ratificado | sin respuesta | no prevista | cláusulas innecesarias |

Argentina presentó su memoria, pero no se pronunció sobre la ratificación, aunque la principal central sindical del país la apoya (OIT, 2008, párrs. 294, 297). Colombia respondió que no prevé la ratificación, sin dar razones (OIT, 2008, párr. 289). México respondió que los derechos de los trabajadores estaban «protegidos de forma adecuada y uniforme por la legislación general del trabajo» (OIT, 2008, párr. 292), un argumento que la Comisión rechaza desde 1956 (OIT, 2008, párr. 45).

En el mismo estudio, la Comisión señaló que en Uruguay, tras los actos de 2005 y 2007, no está claro qué abarcan las cláusulas (OIT, 2008, párr. 114), y que Brasil figura entre los países que, «si bien están vinculados por el Convenio no han adoptado todavía medidas de aplicación específicas» (OIT, 2008, párr. 109). Instó a Brasil a cumplir los requisitos de control y de sanción (OIT, 2008, párr. 169) y destacó su regla que vincula el precio del contrato a los salarios de mercado y a los convenios colectivos (OIT, 2008, párr. 195). Según la Comisión, la ley argentina de obras públicas se limita a someter al contratista a la legislación laboral, pero suspende los pagos cuando hay salarios adeudados (OIT, 2008, párrs. 121, 165), y en México no existen disposiciones específicas sobre cláusulas de trabajo (OIT, 2008, párr. 121).

Entre 2008 y 2025 la Comisión dirigió a Uruguay cuatro observaciones (2008, 2012, 2018, 2022) y a Brasil cuatro observaciones (2008–2012) y tres solicitudes directas (2013–2017); después de 2017 no volvió a dirigirse a Brasil (NORMLEX). A Uruguay la Comisión le señaló que la cláusula abarca solo las tarifas y solo los servicios; a Brasil, que se refiere solo al nivel salarial y que debe figurar en el propio contrato, y no solo en los documentos de la licitación.

## 4. Análisis por país

Esta sección analiza en detalle cada jurisdicción por separado. Los cuadros de síntesis figuran en la sección siguiente.

## 4.1. Uruguay. Aplicación restringida

Solo en Uruguay la obligación de incluir la cláusula de trabajo está prevista en la ley, y solo aquí los actos de contratación pública remiten al Convenio, pero entre 1982 y 2015 la cláusula pasó a abarcar menos condiciones y menos contratos.

*Ley.* El decreto de 1982 (Decreto 114/982) exigía incluir cláusulas en todos los tipos de contrato: el contratista cumple los laudos de los Consejos de Salarios y los convenios colectivos en materia de salarios, categorías, horas extraordinarias y primas, respeta las normas de seguridad y salud en el trabajo y admite inspecciones, lo que coincidía plenamente con el requisito del Convenio. A más tardar en 2000, y de nuevo en 2002-2003, la Comisión señaló que un decreto de 1990 había reducido ese requisito al mero cumplimiento de las disposiciones vigentes (OIT, 2008, párr. 114). El decreto de 2005 (Decreto 475/005) restableció las cláusulas, pero solo para los servicios: el contratista garantiza salarios, jornada y condiciones «de acuerdo a las leyes, laudos y/o convenios colectivos vigentes» y cumple las normas de seguridad e higiene; se le paga solo después de presentar la documentación del pago de salarios, y si adeuda salarios se retienen los pagos. La ley de 2007 (Ley 18.098) consagró esta obligación con menor alcance: en los contratos de servicios, la retribución de los trabajadores solo debe «respetar los laudos salariales establecidos por los Consejos de Salarios». El impago es causal de rescisión del contrato, al contratista se le paga tras presentar la documentación del pago de salarios y las deudas con los trabajadores se retienen de los pagos. Las leyes de 2007 y 2008 hicieron al Estado responsable solidario por los subcontratistas y le dieron derecho a exigir documentación, retener pagos y pagar directamente al trabajador (Ley 18.099; Ley 18.251). El Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera (TOCAF), que reúne las normas sobre finanzas públicas y contratación, no contiene cláusulas de trabajo.

Evaluar a Uruguay no es sencillo. El decreto de 2005 está vigente y ofrece una cláusula completa para los servicios, y en 2008 la Comisión lo consideró conforme al Convenio en lo relativo a los servicios (CEACR, Uruguay, 2008). La ley de 2007 exige menos que el decreto, pero formalmente no lo derogó. El decreto de 1982 no figura como derogado en el registro oficial, pero no aparece en los documentos tipo, la Comisión lo considera restringido desde hace tiempo y el Gobierno, en 2018-2022, no lo invocó (CEACR, Uruguay, 2022). Si se juzgara por el estado formal, Uruguay cumpliría plenamente el requisito en todos los contratos y la hipótesis sobre el hecho del pago no le sería aplicable, pero juzgamos por lo que rige en los hechos. Con ese criterio, el requisito se cumple parcialmente, solo en los servicios, y el decreto abarca todas las condiciones mientras que la ley solo las tarifas; es lo que señala la Comisión cuando pide extender la cláusula a más condiciones y a más contratos.

*Documentos tipo.* El Pliego Único de Bases y Condiciones Generales para los Contratos de Suministros y Servicios No Personales de 2014, de uso obligatorio (Decreto 131/014), no contiene ninguna disposición laboral. El Pliego Único para los contratos de obra pública de 2015 (Decreto 257/015, cláusula 38) obliga a cumplir la legislación laboral, incluidos los laudos de los Consejos de Salarios conforme a la ley de 2007, y faculta a la entidad contratante a exigir documentación, retener pagos y rescindir el contrato por incumplimiento; aquí la fórmula general y la remisión directa a las tarifas aparecen juntas. Un pliego particular del organismo de educación pública, por ejemplo, reproduce las cláusulas de la ley de 2007 (ANEP, 2022).

*Aplicación.* En 2008 la Comisión señaló que la cláusula se limita a las tarifas y a los servicios, y entre 2012 y 2022 pidió una y otra vez extender las cláusulas a todos los tipos de contrato y añadir a la ley de 2007, junto a las tarifas, la jornada, las vacaciones y las licencias por enfermedad (CEACR, Uruguay,

2008–2022). En 2022 la Comisión observó que, de las normas colectivas, el pliego tipo de obra pública solo menciona las tarifas, mientras que el propio Gobierno reconoció que el pliego de suministros y servicios no contiene cláusulas, y ofreció asistencia técnica (CEACR, Uruguay, 2022).

### 4.2. Brasil. Requisito en normas infralegales

En Brasil la obligación derivada del Convenio rige sin interrupción desde 1966. La ley de licitaciones no contiene el requisito de condiciones no menos favorables, pero la obligación de pagar no menos de lo fijado en el convenio colectivo figura en un decreto, una instrucción normativa y el modelo de términos de referencia, y opera en dos momentos: en la selección del contratista (control de precio) y en la ejecución del contrato (control de pagos).

*Ley.* La Ley de Licitaciones y Contratos Administrativos de 2021 (Lei 14.133) se aplica a bienes, servicios y obras, pero no a las empresas estatales, y admite la subcontratación con autorización de la Administración. Entre las cláusulas obligatorias del contrato no figura el requisito de condiciones no menos favorables: la ley solo prohíbe a la entidad fijar un salario inferior al legal y le exige verificar documentación, mientras que de las obligaciones laborales responde el contratista. En los servicios continuos en que el personal del contratista se dedica de forma exclusiva a un mismo contrato (en adelante, *servicios con dedicación exclusiva de mano de obra*), la Administración responde ante los trabajadores de forma subsidiaria, pero solo «se comprovada falha na fiscalização». Puede exigir una garantía, pagar al contratista después de que este haya pagado a sus trabajadores, depositar fondos en una cuenta vinculada para pagos futuros o pagar directamente a los trabajadores, pero no está obligada a hacerlo (Lei 14.133, art. 121). Las sanciones de la ley son generales, sin reglas especiales sobre la remuneración.

Las normas infralegales son más estrictas. El decreto de 2018 (Decreto 9.507) exige, en los contratos federales de servicios, pagar al contratista solo tras acreditar el pago a los trabajadores, rescindir el contrato por impago, utilizar la cuenta vinculada o el pago al producirse el hecho generador y exigir una garantía. El decreto de 2024 (Decreto 12.174) exige cláusulas sobre seguridad y salud en el trabajo y sobre responsabilidad solidaria por el subcontratista, y en los servicios con dedicación exclusiva de mano de obra solo admite ofertas en que el salario y la alimentación no sean inferiores a la estimación basada en el convenio colectivo para esa categoría de trabajadores y ese territorio. También permite reducir la semana laboral a 40 horas sin reducción salarial. Se trata de una remisión directa al nivel de la rama, pero en un decreto y no en la ley, solo en la selección del contratista y solo para un tipo de servicio.

*Documentos tipo.* La instrucción normativa de 2017 de la Secretaría de Gestión del gobierno federal (IN SEGES 5/2017) exige presupuestar salarios no inferiores a los del convenio colectivo, la sentencia normativa de la justicia laboral o la ley, y prohíbe a la entidad fijar por sí misma el salario de los trabajadores del contratista (salvo en los casos previstos en el decreto de 2024). Durante la ejecución del contrato, la entidad verifica que el salario no sea inferior al del contrato y al del convenio colectivo, y puede rescindir el contrato. El modelo de términos de referencia de la Abogacía General de la Unión, el órgano que elabora los documentos tipo de contratación, solo admite ofertas con salarios, adicionales y beneficios no inferiores a los del presupuesto basado en el convenio colectivo tomado como referencia («paradigma»): «Deverão prevalecer os direitos mais benéficos ao trabalhador» (AGU, 2026). El modelo de contrato no contiene esta condición, que figura solo en los términos de referencia (AGU, 2025). En suma, el requisito se cumple parcialmente: solo en los servicios federales con dedicación exclusiva de mano de obra y solo como control de precio y de pagos, no como condición del contrato, y es la

Administración la que decide qué convenio tomar como referencia. La Comisión consideró insuficiente este enfoque.

*Aplicación.* En 2007 el Gobierno consideraba innecesarias las cláusulas, dado que existe el derecho laboral general, y la Comisión respondía desde hacía más de 12 años que la ley de 1993 y la instrucción de 1994 aplicaban el Convenio solo parcialmente, «en lo que respecta al nivel salarial» (CEACR, Brasil, 2007). En 2015-2017 señaló que la cláusula debe figurar en el contrato firmado y no solo en los documentos de la licitación (CEACR, Brasil, 2017). Los tribunales nacionales se ocupan solo de quién paga cuando el contratista no paga, y limitan la responsabilidad de la entidad contratante. El Tribunal Superior del Trabajo (Súmula 331, en su redacción de 2011) y el Supremo Tribunal Federal (decisiones de 2010, 2017 y 2025: ADC 16, Tema 246, Tema 1118) exigen probar que la entidad vigiló mal al contratista. Según la decisión de 2025, hay culpa si la entidad fue notificada formalmente y no hizo nada. El Tribunal de Cuentas de la Unión constató en 2013 que los contratistas incumplen de forma sistemática el pago a sus trabajadores (Acórdão TCU 1214/2013). Vinculan estas decisiones con el Convenio los investigadores y un grupo de estudios de magistrados de un tribunal regional del trabajo (Araújo Neto, 2024; TRT4, 2025), pero los propios tribunales no lo invocan; por eso consideramos la responsabilidad de la entidad contratante un mecanismo nacional y no una aplicación del Convenio.

### 4.3. Argentina. Aplicación limitada

En Argentina, las normas generales de contratación de bienes y servicios no contienen ni siquiera la fórmula «cumplir la legislación laboral».

Sin embargo, los convenios colectivos son sólidos en Argentina: en 2018 cubrían al 49 % de los asalariados, es decir, a uno de cada dos, más que en Colombia (16 %) y en México (10 %) (ILO, ILOSTAT), y por ley obligan a todos los empleadores de la actividad. Pero el derecho de la contratación pública no menciona los convenios colectivos.

*Ley.* El decreto de 2001 sobre el régimen de contrataciones de la Administración Nacional (Decreto Delegado 1023/2001) se limita a excluir de las licitaciones a los deudores de aportes y a los empleadores inscritos en un registro especial por infracciones laborales, y su reglamento de 2016 agrega la verificación de deudas ante la administración tributaria. La Ley de Obras Públicas de 1947 (Ley 13.064) es más estricta: obliga al contratista a cumplir la legislación laboral y a mantener al día el pago del personal, y ante cualquier infracción impide «en todos los casos» el pago de los certificados de obra. Las sumas que se deben al contratista no pueden embargarse, salvo por créditos de los obreros y proveedores de la propia obra. El régimen laboral de la industria de la construcción de 1980 prohíbe pagar menos de lo fijado en el convenio colectivo, y los convenios colectivos homologados por el Estado rigen para todos los trabajadores de la actividad (Ley 22.250; Ley 14.250). Por eso, en la obra pública, la fórmula «cumplir la legislación» garantiza el salario de la rama, como exige el Convenio. La Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, art. 30) obliga a quien encarga a un contratista trabajos o servicios de su actividad normal a exigirle constancias del pago de aportes y salarios, y ese control «exime de toda responsabilidad al principal».

*Documentos tipo.* El Pliego Único de Bases y Condiciones Generales de 2016 también excluye a los deudores y solo agrega el cupo del 4 % de trabajadores con discapacidad cuando se contratan servicios (Disposición ONC 63-E/2016). El pliego de 2024 introduce criterios de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo, pero la oferta que no los cumple no se desestima, salvo que el pliego particular disponga otra cosa (Disposición ONC 62/2024). El pliego de una contratación del consejo nacional de

investigaciones científicas exigía acreditar mensualmente el pago de salarios y aportes (CONICET UAI, 2024).

*Aplicación.* La Corte Suprema resolvió en 2013, en causas contra la Ciudad de Buenos Aires, que el Estado no es empleador en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo y no responde solidariamente con el contratista según su artículo 30. Las salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvieron lo mismo en causas contra entidades contratantes federales: en 2014, en la demanda de un trabajador contra un hospital militar, y en 2005 (todavía con la anterior doctrina de la Corte), contra la Cancillería por un contrato de limpieza (Microjuris, 2014; Diario Judicial, s. f.). El órgano de control interno del Poder Ejecutivo examinó 2985 contratos de limpieza de 2023 que abarcaban 15 101 edificios de 144 organismos públicos, y la auditoría interna del consejo nacional de investigaciones científicas examinó a sus contratistas; ambas revisiones mostraron que los aportes, el seguro y la asistencia del personal no se verifican o que la verificación no se documenta (Diario Panorama, 2024; CONICET UAI, 2024). En 2020 se presentó en la Cámara de Diputados un proyecto de ley de ratificación (HCDN, 2020).

### 4.4. Colombia. Control mediante el pago de aportes

*Ley.* En Colombia, la ley de 2002 (Ley 789, art. 50) obliga a todo contratista a pagar los aportes a los sistemas de seguridad social y los aportes parafiscales. Al presentar la oferta, la persona jurídica acredita el pago con una certificación, y en la liquidación del contrato la deuda se retiene y se gira a esos sistemas. La ley de 2007 (Ley 1150) exige esa acreditación antes de cada pago. Una ley de 2003 hacía del pago de aportes una condición del contrato, cuyo incumplimiento se multaba y podía llevar a la terminación unilateral, pero la ley de 2007 derogó esa norma a partir del 16 de enero de 2008. La Comisión describió el régimen colombiano cuando esa norma todavía regía y señaló que los mecanismos de este tipo «representan una alternativa poco afortunada en comparación con la cláusula de protección del trabajo prevista en el Convenio» (OIT, 2008, párrs. 170–171). El dinero retenido va a los fondos y no a los trabajadores, y las leyes no dicen nada sobre el salario ni sobre los convenios colectivos.

*Documentos tipo.* Los documentos tipo de la agencia nacional de contratación Colombia Compra Eficiente para la obra pública de infraestructura de transporte (Documentos Tipo v4, vigentes desde el 3 de febrero de 2025) exigen verificar los aportes en todas las etapas y cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, y sobre el salario solo dicen que debe pagarse «en las cuantías establecidas por la ley», es decir, según el mínimo legal. En Colombia los convenios de rama se vuelven obligatorios para toda la actividad solo por decisión del Gobierno (Código Sustantivo del Trabajo, art. 472), y apenas uno de cada seis asalariados está cubierto por un convenio colectivo (ILO, ILOSTAT); por eso, a diferencia de lo que ocurre en la obra pública argentina, la fórmula no garantiza el salario de la rama. En cambio, los documentos vigilan que el salario se pague: si el pago se hace por etapas (una de las modalidades previstas), el contratista recibe el último pago solo después de acreditar que está a paz y salvo con todos sus trabajadores. El contratista debe otorgar una garantía de pago de salarios y prestaciones sociales por el plazo del contrato y tres años más, pero lo que se cobre con ella lo recibe la entidad contratante. El atraso en el pago de salarios puede multarse, la subcontratación requiere autorización de la entidad y el contrato excluye todo vínculo laboral entre la entidad y el personal del contratista.

*Aplicación.* El Consejo de Estado, máximo tribunal de lo contencioso administrativo, resolvió en 2011 que la norma de 2002 busca combatir la evasión de aportes (CCE, 2022).

### 4.5. México. Ausencia de cláusula de trabajo

México respondió a la OIT en 2008 que la legislación laboral general era suficiente, y las leyes de 2025 repitieron de hecho esa posición. La nueva Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (LAASSP, abril de 2025) no dice nada sobre las condiciones de trabajo del personal del contratista y solo exige la opinión de cumplimiento de obligaciones fiscales al adjudicar y durante la ejecución del contrato, y los deudores no pueden participar en las licitaciones. Su reglamento (diciembre de 2025) agrega la verificación de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y, en los servicios de uso intensivo de mano de obra, el ajuste del precio a los aumentos del salario mínimo. La Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas (LOPSRM) tampoco dice nada sobre las condiciones de trabajo y solo otorga una preferencia en la licitación por contratar personas con discapacidad. Al personal del contratista lo protege el derecho laboral general: los prestadores de servicios especializados se inscriben en un padrón, y quien se beneficia de su trabajo responde solidariamente con ellos (Ley Federal del Trabajo, arts. 13–15).

*Documentos tipo.* Evaluamos a México a partir de dos convocatorias a licitación del Instituto Mexicano del Seguro Social. Exigen las opiniones de cumplimiento de la autoridad tributaria, del propio Instituto y del fondo de vivienda de los trabajadores en la presentación y apertura de proposiciones y en la firma del contrato, pero no dicen nada sobre el nivel salarial. El modelo de contrato hace del proveedor el único patrón y excluye que la entidad pueda ser considerada «patrón sustituto, patrón solidario, beneficiario o intermediario» (IMSS, 2025a). Es el único documento estudiado en que la responsabilidad de la entidad contratante frente al personal del contratista queda excluida por contrato, sin ninguna protección de los pagos a cambio.

*Aplicación.* La Suprema Corte de Justicia de la Nación solo se pronunció sobre el padrón de prestadores de servicios especializados (El Contribuyente, 2024).

## 5. Panorama comparado y contraste de las hipótesis

### 5.1. Leyes y documentos tipo

Cuadro 3. Requisitos del Convenio núm. 94 en las leyes de contratación pública

| | **Uruguay** | **Brasil** | **Argentina** | **Colombia** | **México** |
|---|---|---|---|---|---|
| Todos los contratos y subcontratistas | solo servicios | sí | solo obra pública | sin subcontratistas | subcontratación hasta 49 % |
| Condiciones no inferiores a las de la rama | solo servicios | control de precio por decreto | solo obra pública | no | no |
| Seguridad y salud en el trabajo | por derecho general | sí, por decreto | no | no | no |
| Avisos para los trabajadores | no | no | no | no | no |
| Control del pago de salarios | sí | sí | solo aportes | solo aportes | solo impuestos y aportes |
| Sanciones por incumplimiento | sí | solo generales | obra pública y exclusión | solo por aportes | solo exclusión |
| Retención de pagos y garantía de pago | sí | sí, discrecional | solo obra pública | a favor de fondos | no |

Cuadro 4. Requisitos del Convenio núm. 94 en los documentos tipo de contratación pública

| | Uruguay | Brasil | Argentina | Colombia | México |
|---|---|---|---|---|---|
| Todos los contratos y subcontratistas | solo obra pública | sí | subcontratación con autorización | subcontratación sin condiciones laborales | constancias del subcontratista |
| Condiciones no inferiores a las de la rama | tarifas en obra pública | control de precio y pagos | no | no | no |
| Seguridad y salud en el trabajo | solo obra pública | sí | facultativa | sí | no |
| Avisos para los trabajadores | no | no | no | no | no |
| Control del pago de salarios | solo obra pública | sí | solo aportes | aportes y pago a trabajadores | solo impuestos y aportes |
| Sanciones por incumplimiento | solo obra pública | sí | solo exclusión | multa facultativa | solo exclusión |
| Retención de pagos y garantía de pago | solo obra pública | sí | no | garantía a favor de la entidad | no |

Ambos cuadros describen las normas nacionales en sus versiones de 2025-2026. Los documentos tipo brasileños están redactados para los servicios con dedicación exclusiva de mano de obra, y los colombianos para la obra pública de infraestructura de transporte; en el caso de México, en lugar de documentos tipo examinamos las convocatorias a licitación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

## 5.2. Práctica de aplicación

Cuadro 5. Documentos de aplicación, 2008–2025

| | Uruguay | Brasil | Argentina | Colombia | México |
|---|---|---|---|---|---|
| Comisión de Expertos de la OIT | 2008–2022 | 2007–2017 | sin ratificación | sin ratificación | sin ratificación |
| Tribunales | no hallado | 2010–2025 | 2005–2014 | 2011 | no hallado |
| Auditoría y control interno | no hallado | 2013 | 2024 | no hallado | no hallado |

La decisión brasileña de 2025 califica, además, la seguridad y salud en el trabajo como un deber de prevención de la entidad contratante.

Hallamos documentos de aplicación en 9 de 35 casos (siete requisitos en cada uno de los cinco países), cinco de ellos sobre Brasil; es decir, un tribunal, una auditoría o la Comisión de la OIT se pronunciaron aproximadamente sobre uno de cada cuatro requisitos. La indicación «no hallado» significa únicamente que el documento no figura en fuentes abiertas.

## 5.3. Resultados del contraste de las hipótesis

Los cinco países tienen, al menos en parte, controles y sanciones, pero en Colombia y México se refieren solo a aportes e impuestos. En el modelo de contrato colombiano el contratista garantiza el pago de los salarios y, con una de las modalidades de pago, recibe el último pago solo después de pagar a sus trabajadores. Ninguno de los documentos de contratación estudiados obliga a fijar avisos para los trabajadores, aunque la Comisión lo exigió a Brasil (CEACR, Brasil, 2007).

*Hipótesis sobre la ratificación.* En su formulación inicial decía que la existencia de los requisitos no depende de la ratificación, y la habría refutado que los países que ratificaron tuvieran todos los requisitos y los demás ninguno. No es así: Argentina, Colombia y México tienen, al menos en parte, controles y sanciones, y dos de ellos también la retención de pagos. También se confirmó lo esperado

respecto de Brasil: la ley no contiene el requisito de condiciones no menos favorables, que aparece solo en el decreto de 2024 y como control de precio en los servicios con dedicación exclusiva de mano de obra. Pero la remisión directa al nivel de la rama existe solo en los países que ratificaron, y Argentina obtiene el mismo resultado salarial por otra vía. Hubo que debilitar y reformular la hipótesis, y en su nueva forma se confirma.

*Hipótesis sobre el hecho del pago.* La habría refutado que al menos tres países, incluidos algunos que no ratificaron el Convenio, obligaran a incluir en el contrato el requisito de condiciones no menos favorables, pero ese requisito existe solo en Uruguay y Brasil. La hipótesis se confirma con una precisión: donde el requisito existe, no abarca todas las condiciones o todos los contratos, o no figura en el propio contrato. La formulación inicial, según la cual el requisito «no existe o está debilitado», no se sostuvo, porque el decreto uruguayo de 2005 ofrece una cláusula completa para los servicios. Debilitan la hipótesis, sin refutarla, el decreto uruguayo de 1982, que no fue derogado, y los decretos, instrucciones normativas y documentos tipo brasileños: protegen el nivel de remuneración del convenio colectivo y no solo el hecho del pago. La ley argentina de obras públicas protege con rigor el hecho del pago, y la garantía colombiana también protege solo eso; ambos casos confirman la hipótesis.

*Hipótesis sobre los convenios de rama.* En su formulación inicial decía que la fórmula general produce el resultado del Convenio en Argentina, Brasil y Uruguay y no lo produce en Colombia y México, pero solo puede contrastarse donde la fórmula general existe y no va acompañada de una remisión directa. En Uruguay, junto a la fórmula figura una remisión directa a las tarifas de los Consejos de Salarios, y no puede decirse cuál de las dos opera. En Brasil es un decreto el que exige tomar como referencia el convenio de rama, lo que también constituye una remisión directa, y en México no hay fórmula. Quedan Argentina y Colombia. En la obra pública argentina la fórmula remite a la ley, la ley de la construcción remite al convenio colectivo y el convenio obliga a todos. En Colombia la fórmula existe, pero no garantiza el salario de la rama, y los convenios de rama se vuelven obligatorios para todos solo por decisión del Gobierno. Ambos casos son coherentes con la hipótesis, pero la fórmula colombiana remite al mínimo legal, y eso explica el resultado tan bien como el hecho de que allí los convenios no obliguen a todos. Hubo que debilitar la hipótesis más de lo que esperábamos: es coherente con un caso, no contradice los demás y ahora solo dice en qué condiciones la fórmula general puede sustituir la cláusula, sin explicar por qué la cláusula existe.

# 6. Discusión

## 6.1. Ratificación y requisito de condiciones no menos favorables

La ratificación coincide con la principal diferencia entre los países: la obligación de pagar a los trabajadores del contratista no menos de lo que rige en la rama figura solo en Uruguay y Brasil, aunque los controles y las sanciones existen en los cinco. En Argentina, Colombia y México no existe tal obligación, y solo en la obra pública argentina la ley de 1947 da a los trabajadores el mismo resultado salarial. La relación entre la ratificación y este requisito puede ir en distintas direcciones: la ratificación pudo dar lugar a la norma, los países que ya la tenían pudieron estar más dispuestos a ratificar el Convenio, y detrás de ambas cosas puede estar la fuerza de la negociación colectiva.

Los países que ratificaron no aplican el Convenio plenamente, como tampoco lo hace la mayoría de los países que lo ratificaron, según señala la Comisión de Expertos en el Estudio General (OIT, 2008,

párrs. 281–283). Por eso examinamos a continuación qué ocupa el lugar del requisito de condiciones no menos favorables allí donde no existe.

## 6.2. Control de pagos y nivel de remuneración

El control de que el salario se pagó no sustituye el requisito de condiciones no menos favorables, sino que lo acompaña: existe en los cinco países y es más fuerte allí donde también figura el propio requisito. En Colombia el contratista acredita el pago de aportes con certificaciones; en México, con opiniones de cumplimiento de tres organismos; en Uruguay la entidad contratante verifica la documentación del pago y retiene lo adeudado; en Brasil paga después de acreditado el pago a los trabajadores y mantiene fondos en una cuenta vinculada, y en la obra pública argentina suspende los pagos ante incumplimientos. En Uruguay y Brasil estos controles no son más débiles que en los demás países, y solo las reglas de la obra pública argentina son comparables con ellos. La protección más débil se da en México y en las normas generales de contratación de Argentina, donde no hay retención, y en México el modelo de contrato además libera a la entidad contratante de responsabilidad frente al personal del contratista.

Los propios documentos muestran la necesidad de estos controles. El preámbulo del decreto uruguayo de 2005 menciona salarios por debajo de los mínimos legales y evasión de aportes; el tribunal de cuentas brasileño, en 2013, impagos sistemáticos, y la Comisión de Expertos describía el mismo panorama ya en 2008 (OIT, 2008, párr. 171). La legislación, sin embargo, avanza con lentitud: la ley mexicana de adquisiciones de 2025 no dice nada sobre las condiciones de trabajo, y la ley brasileña de 2021 eliminó los salarios de la norma sobre precios manifiestamente inviables (Lei 14.133, art. 59); el control de precio por salarios volvió solo con el decreto de 2024, ya vinculado al convenio colectivo.

## 6.3. Obligatoriedad general de los convenios de rama

Cuadro 6. Obligatoriedad general de los convenios colectivos de rama y su efecto sobre la cláusula

| | **Uruguay** | **Brasil** | **Argentina** | **Colombia** | **México** |
|---|---|---|---|---|---|
| Convenio obligatorio para toda la rama | sí | solo en su categoría | sí, automáticamente | solo por decisión gubernamental | solo contrato-ley |
| Efecto sobre la cláusula | remisión directa a tarifas | convenio de referencia por decreto | salario de rama en obra pública | ninguno | sin fórmula |

La fuerza de los convenios de rama se organiza de manera distinta en los cinco países. En Uruguay, el convenio celebrado por las organizaciones más representativas obliga a todos tras su registro, y los laudos de los Consejos de Salarios rigen para todo el sector privado (Ley 18.566, art. 16). En Brasil, el convenio rige dentro de la categoría profesional y del territorio de los sindicatos firmantes (CLT, art. 611), y en Argentina los convenios homologados se extienden automáticamente a todos los trabajadores de la actividad (Ley 14.250, art. 4). En Colombia, el Gobierno extiende el convenio a la rama si cubre a más de dos tercios de los trabajadores (Código Sustantivo del Trabajo, art. 472), y en México el contrato-ley de rama se celebra a iniciativa de sindicatos que agrupan al menos a dos tercios de los trabajadores y se vuelve obligatorio tras su declaratoria oficial (LFT, arts. 404, 406).

La obligatoriedad de los convenios no crea por sí sola la cláusula, y Argentina lo muestra mejor que ningún otro país: allí los convenios obligan automáticamente a todos, pero las normas generales de

contratación no contienen la cláusula, y solo en la obra pública la fórmula general «cumplir la legislación laboral» asegura el salario de la rama. En Colombia los convenios son obligatorios solo por decisión del Gobierno, y la fórmula no produce ese resultado, lo que no contradice la hipótesis. En Brasil el nivel de la rama lo exige un decreto y lo aplica la Administración, de modo que la obligatoriedad de los convenios no es decisiva. Y aun donde la fórmula produce el resultado del Convenio, ese resultado se limita a las tarifas y no abarca la jornada ni las vacaciones (CEACR, Uruguay, 2022).

En los países estudiados, la ratificación y la obligatoriedad de los convenios de rama casi siempre van juntas: Uruguay y Brasil tienen ambas, Colombia y México ninguna, y solo Argentina las separa. La Comisión de Expertos vinculó la plenitud de la aplicación del Convenio con la fuerza de la negociación colectiva (OIT, 2008, párr. 281), pero esa relación puede funcionar también en sentido inverso: Suecia decidió en 1950 no ratificar el Convenio principalmente porque los convenios colectivos ya cubrían a la mayoría de los trabajadores (OIT, 2008, párr. 286).

### 6.4. Control de la OIT y jurisprudencia

La Comisión de Expertos de la OIT y los tribunales nacionales miran el mismo problema desde ángulos distintos. Todas las observaciones de la Comisión a Uruguay versan sobre qué condiciones y qué contratos abarca la cláusula (CEACR, Uruguay, 2008–2022); de los siete comentarios dirigidos a Brasil, cuatro tratan de la cláusula, tres de si el material enviado guarda relación con el objeto del Convenio, y ninguno de los impagos. Cuando una confederación sindical brasileña de profesiones liberales escribió a la Comisión sobre la responsabilidad por impagos, la Comisión recondujo la discusión a la cláusula (CEACR, Brasil, 2017).

Los tribunales de Brasil y Argentina, en cambio, solo resuelven si la entidad contratante responde cuando el contratista no pagó a sus trabajadores: así son las decisiones brasileñas hasta la del Supremo Tribunal Federal de 2025 y las argentinas sobre el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, que limitan esa responsabilidad y no invocan el Convenio. La Comisión habla del nivel de las condiciones y no ve cómo se cumplen en la práctica, mientras que los tribunales ven los impagos, pero no el nivel de la remuneración.

### 6.5. Contraargumentos

El principal argumento contra nuestras conclusiones es que las leyes y los documentos tipo dicen cómo deberían ser las cosas, no cómo son en los hechos. Los documentos sobre la práctica responden a él en parte: el control interno argentino muestra que los aportes y la asistencia del personal en los lugares de trabajo no se verifican o que la verificación no se documenta (CONICET UAI, 2024), pero se trata de un solo país y un solo tipo de servicio.

El segundo argumento se refiere a las causas: en los países estudiados la ratificación y la fuerza de los convenios colectivos van juntas, y con estos datos no es posible separar su contribución. Por eso formulamos la hipótesis sobre los convenios de rama como la condición en que la fórmula general puede sustituir la cláusula, y no como una explicación de por qué la cláusula no existe.

El tercer argumento es que una inspección del trabajo sólida puede sustituir la cláusula. Es cierto que el Convenio admite «otras medidas», pero solo para los registros y la inspección, no para el propio requisito de condiciones no menos favorables (OIT, 2008, párr. 45).

### 6.6. Alcance de las conclusiones

Nuestras conclusiones se refieren a las normas de contratación pública de cinco países y a lo que los documentos permiten saber sobre su aplicación. No orientan la decisión de ratificar: la Comisión de Expertos considera que el Convenio debe promoverse y, posiblemente, revisarse (OIT, 2008, párr. 313), pero esa es una cuestión de política y no de comparación normativa.

## 7. Limitaciones

Estudiamos solo las normas nacionales, y las normas de estados, provincias y municipios pueden contener cláusulas que nuestro resultado no recoge (Convenio núm. 94, art. 1). La ley brasileña de licitaciones no se aplica a las empresas estatales. También influyen en el resultado nuestras valoraciones discutibles. Si se evaluara a Uruguay por el estado formal de los decretos, el requisito se cumpliría plenamente y la hipótesis sobre el hecho del pago no le sería aplicable; el control de precio brasileño, por su parte, lo computamos como cumplimiento parcial.

## 8. Conclusiones

1. La comparación con el Convenio núm. 94 revela en todos los países el mismo desequilibrio: todos tienen, al menos en parte, controles y sanciones, mientras que la obligación de pagar y ofrecer condiciones del nivel de la rama, donde existe, tiene un alcance restringido y no abarca todas las condiciones o todos los contratos, o no figura en el propio contrato.
2. Tienen controles y sanciones tanto los países que ratificaron el Convenio como los que no, mientras que la obligación de pagar no menos de lo que rige en la rama figura solo en Uruguay y Brasil. En Uruguay abarca los servicios (todas las condiciones según el decreto de 2005 y las tarifas según la ley de 2007) y la obra pública (las tarifas). En Brasil, solo los servicios federales con dedicación exclusiva de mano de obra: se rechaza la oferta con salarios inferiores al convenio colectivo (decreto y modelo de términos de referencia) y durante la ejecución se verifican los pagos (instrucción normativa). Argentina, Colombia y México no tienen remisión directa, pero en la obra pública argentina la fórmula general produce el mismo resultado salarial.
3. En los países sin ratificación ni siquiera la fórmula general «cumplir la legislación laboral» está en todas partes: en Argentina figura solo para la obra pública; en Colombia, con remisión al mínimo legal, y en México, en ninguna parte. El modelo de contrato del Instituto Mexicano del Seguro Social libera a la entidad contratante de responsabilidad frente al personal del contratista.
4. La fórmula general asegura el salario de la rama donde el convenio de rama obliga a todos; esto es coherente con la obra pública argentina y no contradice el caso colombiano, mientras que los demás países no permiten contrastarlo. La obligatoriedad de los convenios no crea por sí sola la cláusula. En los países estudiados, la ratificación y la fuerza de los convenios casi siempre van juntas, y solo Argentina las separa. La Comisión vinculó la plenitud de la aplicación del Convenio con la fuerza de la negociación colectiva (OIT, 2008, párr. 281), y el ejemplo sueco muestra que unos convenios sólidos pueden ser también un motivo para no ratificarlo (OIT, 2008, párr. 286).
5. El control del hecho del pago existe en todos los países; en Uruguay y Brasil no es más débil que en los demás, y el modelo de contrato colombiano añade una garantía de pago de

salarios. Por eso el control de pagos no explica por qué falta el requisito de condiciones no menos favorables; solo muestra qué ocupa su lugar allí donde no existe.

6. La Comisión de Expertos de la OIT escribió a los países que ratificaron sobre qué condiciones y contratos abarca la cláusula, dónde debe figurar y si el material enviado guarda relación con el Convenio, pero nunca sobre impagos. Los tribunales de Brasil y Argentina solo resolvieron si la entidad contratante responde cuando el contratista no pagó, y limitan esa responsabilidad. Salvo los decretos uruguayos de 1982 y 2005, ningún acto de contratación vigente menciona el Convenio.

7. En Argentina, los documentos de control interno muestran que los controles previstos no se realizan o no se documentan. Hay documentos de aplicación solo en 9 de 35 casos, y esa escasez es también un resultado y un límite del estudio.

De estas conclusiones se desprenden las medidas que proponemos a continuación, según nuestra propia valoración.

1. El Gobierno de Uruguay debería incluir la cláusula de trabajo en el pliego único obligatorio para suministros y servicios y completar la ley de 2007 con la jornada, las vacaciones y las licencias por enfermedad, como pide la Comisión de Expertos de la OIT desde 2012. Para ello puede recurrir a la asistencia técnica que la Comisión ofreció en 2022.

2. La Abogacía General de la Unión de Brasil debería, en la próxima revisión de los documentos tipo, trasladar la obligación de pagar no menos de lo fijado en el convenio colectivo de los términos de referencia al propio modelo de contrato, para que el trabajador pueda invocarla.

3. La Oficina Nacional de Contrataciones de Argentina debería incorporar al pliego de bienes y servicios lo que ya rige en la obra pública: la obligación de cumplir la legislación laboral y la suspensión de pagos ante incumplimientos. Como allí los convenios de rama obligan a todos, los trabajadores de los contratistas recibirían el salario de la rama.

4. Colombia Compra Eficiente debería disponer que lo que se cobre por la garantía de pago de salarios se destine a los trabajadores y no a la entidad contratante.

5. El Instituto Mexicano del Seguro Social debería suprimir, en sus próximas licitaciones, la cláusula del modelo de contrato que lo libera de responsabilidad frente al personal del contratista, o bien ofrecer a cambio una protección de los pagos: la retención de pagos o una garantía.

6. La Comisión de Expertos de la OIT debería reanudar sus comentarios sobre Brasil y preguntar a los países que ratificaron cómo verifican los pagos las entidades contratantes y qué dicen al respecto los tribunales y la auditoría. Los sindicatos de Brasil deberían notificar formalmente a la entidad contratante cada impago, porque, según la decisión de 2025, la inacción posterior a esa notificación se considera culpa.

## Fuentes

Las fuentes se agrupan por sección del estudio.

## Objetivo del estudio

International Labour Organization. Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94). 29 June 1949; entry into force 20 September 1952. NORMLEX. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312239 (en el texto, Convenio núm. 94)

International Labour Organization. Labour Clauses (Public Contracts) Recommendation, 1949 (No. 84). 29 June 1949. NORMLEX. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R084 (en el texto, Recomendación núm. 84)

International Labour Organization. NORMLEX. Ratifications of C094 — Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312239 (consulta: 19.10.2026; en el texto, NORMLEX)

## 1.1. El Convenio núm. 94 como base de la protección de los trabajadores

OECD. Government at a Glance 2025. Paris: OECD Publishing, 19 June 2025. DOI 10.1787/0efd0bcd-en. https://doi.org/10.1787/0efd0bcd-en (datos del gráfico 11.1: https://stat.link/c85b9k).

Limarau, D. The Unprotected Reporter: The Problem of Protection When Challenging Unfair Requirements in Public Procurement. Report. Buenos Aires: Consejo Internacional para la Lucha contra la Corrupción, 2026. DOI 10.5281/zenodo.21855670.

## 1.2. Justificación de la elección de la región

International Labour Organization. ILOSTAT, Industrial Relations Data: Collective bargaining coverage rate (ILR_CBCT_NOC_RT_A), Argentina, Colombia, Mexico. Consulta: 19.10.2026. https://ilostat.ilo.org/

Decreto nº 74.688, de 14 de outubro de 1974. Torna sem efeito o Decreto número 72.968, de 19 de outubro de 1973. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1974/D74688.html

## 1.3. Revisión de la literatura

Alves, M. C. A. Conteúdo jurídico da cláusula trabalhista nos contratos públicos e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho. Tese (Doutorado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2014. DOI 10.11606/t.2.2014.tde-22052015-103104.

Araújo Neto, G. F. de. A responsabilidade da Administração Pública brasileira nas terceirizações à luz da Convenção 94 da OIT. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, 2020. https://posgraduacao.ufms.br/portal/trabalho-arquivos/download/7532

Araújo Neto, G. F. de; Carvalho, L. C. de. A responsabilidade da Administração Pública pelos terceirizados sob a ótica da convencionalidade. Revista de Estudos Jurídicos UNESP, 2023, v. 26, n. 43. DOI 10.22171/rej.v26i43.3741. (se consultó el resumen)

Araújo Neto, G. F. de. Responsabilidade do Estado em face da contratação de terceirizados: distinção jurídica por meio do controle de convencionalidade. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2024. DOI 10.11606/t.2.2024.tde-13012025-151540.

Arnholtz, J.; Jaehrling, K.; Larsen, T. P.; Refslund, B. Tensions and experimentation in setting, extending and enforcing working conditions: case studies of labour clauses in public procurement. Transfer: European Review of Labour and Research, 2025, vol. 31, no. 2, pp. 161–177. DOI 10.1177/10242589251340030.

Barnard, C. To Boldly Go: Social Clauses in Public Procurement. Industrial Law Journal, 2016, vol. 46, no. 2, pp. 208–244. DOI 10.1093/indlaw/dww036.

Bruun, N.; Jacobs, A.; Schmidt, M. ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Rüffert case. Transfer: European Review of Labour and Research, 2010, vol. 16, no. 4, pp. 473–488. DOI 10.1177/1024258910382957.

Refslund, B.; Jaehrling, K.; Johnson, M.; Koukiadaki, A.; Larsen, T. P.; Stiehm, C. Moving In and Out of the Shadow of European Case Law: the Dynamics of Public Procurement in the Post-Post-Rüffert Era. JCMS: Journal of Common Market Studies, 2020, vol. 58, no. 5, pp. 1165–1181. DOI 10.1111/jcms.13023.

Sanchez Graells, A. Regulatory Substitution Between Labour and Public Procurement Law: The EU's Shifting Approach to Enforcing Labour Standards in Public Contracts. European Public Law, 2018, vol. 24, no. 2, pp. 229–254. DOI 10.54648/euro2018014.

Treviño Lozano, L. Is Latin America Missing the Links Between Procurement, Sustainability and Human Rights? Business and Human Rights Journal, 2022, vol. 7, no. 3, pp. 461–467. DOI 10.1017/bhj.2022.9.

## 2.1. Metodología de la comparación

Instrução Normativa SEGES/MP nº 5, de 26 de maio de 2017 (atualizada). Portal de Compras do Governo Federal. https://www.gov.br/compras/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-no-5-de-26-de-maio-de-2017-atualizada

Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024 (garantias trabalhistas nos contratos administrativos; redação do Decreto nº 12.926/2026). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/D12174.htm

## 2.2. Objeto y fuentes

Colombia Compra Eficiente. Concepto C-1705 de 2025. Relatoría, relatoria.colombiacompra.gov.co (sobre la Ley 2381 de 2024, art. 21; en el texto, CCE, 2025)

## 4.1. Uruguay. Aplicación restringida

International Labour Conference, 97th Session. General Survey concerning the Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94) and Recommendation (No. 84). Labour clauses in public contracts: Integrating the social dimension into procurement policies and practices. Report III (Part 1B). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Geneva: International Labour Office, 2008. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_091400.pdf (en el texto, OIT, 2008, o Estudio General; texto según la copia de archivo de Wayback Machine del 13.04.2024)

Versión en español: Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión. Estudio general relativo al Convenio (núm. 94) y a la Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949. Informe III (Parte 1B). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2008. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_091402.pdf (copia de archivo de Wayback Machine, consulta: 21.10.2026)

International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Comments on C094 — Uruguay: Observations 2002, 2003, 2008, 2012, 2018, 2022. NORMLEX. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:4321334 (en el texto, CEACR, Uruguay, año de adopción)

Ley N° 12.030 de 27 de noviembre de 1953. Acuerdos internacionales. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Aprobación de convenios internacionales de trabajo. Publicación 27.01.1954. IMPO. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/12030-1953

Decreto N° 114/982 de 24 de marzo de 1982. Aplicabilidad del Convenio Internacional del Trabajo Nº 94. IMPO. https://www.impo.com.uy/bases/decretos/114-1982

Decreto N° 475/005 de 14 de noviembre de 2005. Contrataciones del Estado. Pliego de condiciones generales o especiales. Inclusión de cláusulas relativas a condiciones de empleo, normas de seguridad e higiene laboral y aportes y contribuciones de seguridad social. IMPO. https://www.impo.com.uy/bases/decretos/475-2005

Ley N° 18.098 de 12 de enero de 2007. Empresas públicas — Contratación de servicios con terceros. IMPO. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18098-2007

Ley N° 18.099 de 24 de enero de 2007. Actividad privada. Seguridad social. Seguros por accidentes de trabajo y responsabilidad solidaria. IMPO. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18099-2007

Ley N° 18.251 de 6 de enero de 2008. Tercerizaciones laborales. Responsabilidad solidaria. IMPO. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18251-2008

Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera (TOCAF), Decreto N° 150/012, texto vigente. IMPO. https://www.impo.com.uy/bases/tocaf2012/150-2012

Decreto N° 131/014 de 19 de mayo de 2014. Pliego Único de Bases y Condiciones Generales para los Contratos de Suministros y Servicios No Personales. IMPO. https://www.impo.com.uy/bases/decretos-originales/131-2014

Decreto N° 257/015 de 23 de septiembre de 2015. Pliego Único de Bases y Condiciones Generales para los Contratos de Obra Pública. IMPO. https://www.impo.com.uy/bases/decretos-originales/257-2015

Consejo de Formación en Educación (ANEP). Pliego de bases y condiciones particulares. Licitación Abreviada N° 9/2022 «Servicio de Conducción, Cuidado y Guardado de Microbuses asignado al Ce.R.P. del Centro – Florida». 2022. Portal comprasestatales.gub.uy, archivo pliego_930695.pdf (en el texto, ANEP, 2022)

Ley N° 10.449 (1943), arts. 5, 30. IMPO. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943

## 4.2. Brasil. Requisito en normas infralegales

International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Comments on C094 — Brazil: Observations 2007, 2008, 2009, 2011, 2012; Direct Requests 2013, 2015, 2017. NORMLEX. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:2316913 (en el texto, CEACR, Brasil, año de adopción)

Zwicker, I. de O. A responsabilização objetiva da Administração Pública nos contratos de terceirização frente a Convenção nº 94 da OIT. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 2014, v. 4, n. 35, p. 91–112. https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/92992

Decreto nº 58.818, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 94 sôbre as cláusulas de Trabalho nos contratos firmados por Autoridade Pública. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1966/D58818.html

Decreto nº 72.968, de 19 de outubro de 1973. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT de nº 94, sobre as cláusulas de trabalho nos contratos firmados por autoridade pública. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1973/D72968.html

Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho — OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm

Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14133.htm

Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 (consolidada). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm

Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9507.htm

Advocacia-Geral da União, Consultoria-Geral da União. Modelo de Termo de Contrato — Serviço com mão de obra exclusiva — Lei nº 14.133 — dez/25. https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/cgu/cgu/modelos/licitacoesecontratos/14133/contratacao-direta/modelo-de-termo-de-contrato-servico-com-mao-de-obra-exclusiva-lei-no-14-133-dez-25.docx (en el texto, AGU, 2025)

Advocacia-Geral da União, Consultoria-Geral da União. Modelo de Termo de Referência — Serviços e Obras — Lei nº 14.133 — mai/26. https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/cgu/cgu/modelos/licitacoesecontratos/14133/pregao-e-concorrencia/modelo-de-termo-de-referencia-servicos-e-obras-lei-no-14-133-mai-26.docx (en el texto, AGU, 2026)

Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011). www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html (texto según la copia de archivo de Wayback Machine)

Supremo Tribunal Federal. ADC 16, rel. Min. Cezar Peluso, Plenário, 24.11.2010, DJe 173, 09.09.2011. https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2497093

Supremo Tribunal Federal. Tema 246 — RE 760.931, red. p/ acórdão Min. Luiz Fux; tese fixada 26.04.2017; trânsito em julgado 01.10.2019. https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=246

Supremo Tribunal Federal. Tema 1118 — RE 1.298.647, rel. Min. Nunes Marques; Plenário 13.02.2025; trânsito em julgado 29.04.2025. https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1118

Tribunal de Contas da União. Acórdão nº 1214/2013 — Plenário. Sessão 22.05.2013, rel. Min. Aroldo Cedraz, TC 006.156/2011-8. https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/*/NUMACORDAO%253A1214%2520ANOACORDAO%253A2013%2520COLEGIADO%253A%2522Plen%25C3%25A1rio%2522/DTRELEVANCIA%2520desc/0

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Responsabilidade do ente público e Convenção 94 da OIT são temas do novo enunciado do Grupo de Estudos OIT e Trabalho Decente. 10.11.2025. https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50892884 (en el texto, TRT4, 2025)

## 4.3. Argentina. Aplicación limitada

Decreto Delegado N° 1023/2001. Régimen de Contrataciones de la Administración Nacional (texto actualizado). Infoleg. https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/68396/texact.htm

Decreto N° 1030/2016. Reglamento del Régimen de Contrataciones de la Administración Nacional (texto actualizado). Infoleg. https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/265506/texact.htm

Oficina Nacional de Contrataciones. Disposición ONC N° 63-E/2016 de 27 de septiembre de 2016. Pliego Único de Bases y Condiciones Generales. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/265968/texto

Oficina Nacional de Contrataciones. Disposición ONC N° 62/2024 (DI-2024-62-APN-ONC#JGM) de 30 de julio de 2024. Pliego Único de Bases y Condiciones Generales (Anexo DI-2024-79130471-APN-ONC#JGM), vigente desde 02.09.2024. Boletín Oficial, 31.07.2024. https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/311509/20240731

Ley N° 13.064 de 6 de octubre de 1947. Obras públicas (texto actualizado). Infoleg. https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/38542/texact.htm

Ley N° 22.250 de 11 de julio de 1980. Régimen laboral de la industria de la construcción. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/norma-27238/texto

Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo (t.o. Decreto 390/1976, texto actualizado; art. 30 en la redacción de la Ley 27.802, B.O. 06.03.2026). Infoleg. https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm

Ley N° 14.250. Convenciones colectivas de trabajo (t.o. Decreto 1135/2004). Infoleg. https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/46379/texact.htm

Microjuris «Al Día». Reseña y texto del fallo CNAT, Sala V, «Méndez, Walter Damián c/ Loyola, Ricardo Hugo y otro s/ despido», 20.03.2014, que reproduce los fallos de la CSJN «Gómez, Susana Gladys c/ Golden Chef» (17.09.2013) y «Ciancio, Sandra Cristina c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires» (19.11.2013). 16.06.2014. https://aldiaargentina.microjuris.com/2014/06/16/resulta-inaplicable-la-solidaridad-prevista-en-el-art-30-lct-a-una-relacion-de-empleo-publico/ (en el texto, Microjuris, 2014)

Diario Judicial. Los límites a la responsabilidad solidaria (CNAT, Sala III, causa sobre la limpieza en la Cancillería). Sin fecha. https://www.diariojudicial.com/news-50301-los-limites-a-la-responsabilidad-solidaria (en el texto, Diario Judicial, s. f.)

Diario Panorama. La SIGEN reveló irregularidades en «servicios de limpieza» por más de $88 mil millones. 07.12.2024. https://www.diariopanorama.com/noticia/503243/sigen-revelo-irregularidades-servicios-limpieza-mas-88-mil-millones (sobre un informe inédito de la SIGEN, noviembre de 2024)

CONICET, Unidad de Auditoría Interna. Informe de Auditoría Interna Nº 2404 «Contratación del servicio de limpieza — período 2023». Mayo 2024. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Informe-UAI-N-2404-Contratacion-servicio-de-limpieza-periodo-2023.pdf (en el texto, CONICET UAI, 2024)

Honorable Cámara de Diputados de la Nación. Proyecto de ley, expediente 5081-D-2020 (Trámite Parlamentario 2020). Ratifícase el Convenio 94 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas). 2020. https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2020/PDF2020/TP2020/5081-D-2020.pdf (en el texto, HCDN, 2020)

## 4.4. Colombia. Control mediante el pago de aportes

Ley 789 de 2002, art. 50. Control a la evasión de los recursos parafiscales. Función Pública, Gestor Normativo (norma i=6778).

Ley 828 de 2003, art. 1 (derogado por la Ley 1150 de 2007, art. 32, a partir del 16.01.2008). Secretaría General del Senado, secretariasenado.gov.co.

Ley 1150 de 2007, arts. 23, 32. Secretaría General del Senado, secretariasenado.gov.co.

Código Sustantivo del Trabajo, arts. 471–472. Secretaría General del Senado, secretariasenado.gov.co.

Colombia Compra Eficiente. Concepto C-765 de 2022. Relatoría, relatoria.colombiacompra.gov.co (reproduce la posición del Consejo de Estado, Sección Tercera, sentencia de 8 de junio de 2011, rad. 20001-23-31-000-2005-00409-01[AP]; en el texto, CCE, 2022)

Agencia Nacional de Contratación Pública — Colombia Compra Eficiente. Documentos Tipo de infraestructura de transporte en la modalidad de licitación pública, versión 4 (Resolución 465 de 2024; vigente desde 03.02.2025). https://www.colombiacompra.gov.co/documentos-tipo/modalidad/01-documentos-tipo-de-licitacion-de-obra-publica-de-infraestructura-de-transporte (en el texto, Documentos Tipo v4)

### 4.5. México. Ausencia de cláusula de trabajo

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. Nueva Ley DOF 16-04-2025. Cámara de Diputados. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAASSP.pdf

Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. DOF 18-12-2025; última reforma DOF 27-03-2026. Cámara de Diputados. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LAASSP.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas. Última reforma DOF 14-11-2025. Cámara de Diputados. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOPSRM.pdf

Ley Federal del Trabajo. Última reforma DOF 14-05-2026. Cámara de Diputados. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Ley del Seguro Social. Última reforma DOF 15-01-2026. Cámara de Diputados. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf

Instituto Mexicano del Seguro Social, UMAE CMN «Ignacio García Téllez», Mérida. Convocatoria a la Licitación Pública Nacional LA-50-GYR-050GYR063-N-117-2025 «Servicio de lavado de ropa hospitalaria propiedad del IMSS» (con modelo de contrato). 2025. https://reposipot.imss.gob.mx/unidad_trans/UMAE_ESP_YUC/2025/LA-50-GYR-050GYR063-N-117-2025/ConvN117LavRopa.pdf (en el texto, IMSS, 2025a)

Instituto Mexicano del Seguro Social, OOAD Jalisco. Convocatoria a la Licitación Pública Nacional LA-50-GYR-050GYR002-N-157-2025 «Adquisición del grupo de suministro 350 (artículos y químicos de aseo)». 2025. https://reposipot.imss.gob.mx/OOAD/JALISCO/2025/4%20Trimestre%202025/157.%20LA-50-GYR-050GYR002-N-157-2025/BASES.docx (en el texto, IMSS, 2025b)

El Contribuyente. La SCJN avala requisito de estar al corriente para inscripción en el REPSE. Enero 2024. https://www.elcontribuyente.mx/2024/01/la-scjn-avala-requisito-de-estar-al-corriente-para-inscripcion-en-el-repse/

### 6.3. Obligatoriedad general de los convenios de rama

Ley N° 18.566 (2009), art. 16. IMPO. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009

Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943), arts. 611, 611-A. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm