

---

## MARCO METODOLÓGICO

---

### Información cualitativa

Las bases y fuentes de datos para la elaboración del Índice Global de los Derechos de la CSI provienen de la información cualitativa recopilada y publicada en el Informe (survey.ituc-csi.org).

El Informe proporciona información sobre las violaciones de los derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, definidos por los Convenios de la OIT, en particular los Convenios núm. 87<sup>1</sup> y 98<sup>2</sup> de la OIT, así como la jurisprudencia desarrollada por los mecanismos de supervisión de la OIT<sup>3</sup>. El Informe evalúa la medida en que la legislación nacional de un país se ajusta a las normas internacionales, y expone ciertas prácticas presentando ejemplos de casos específicos de violaciones de derechos sindicales que se han producido en el país en cuestión.

Los investigadores jurídicos analizan la legislación más reciente de cada país, a fin de identificar secciones que vulneren los derechos sindicales. En primer lugar se identifica la legislación que regula los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, incluyendo, cuando proceda, leyes específicas por sector. Las secciones que vulneran los derechos sindicales son extraídas y documentadas con las referencias. Si bien en algunos casos pueden incluirse breves aclaraciones para explicar por qué se considera que una sección relevante constituye una violación, el análisis es puramente factual y se basa en las normas internacionales del trabajo existentes.

Las violaciones en la práctica se identifican por medio de cuestionarios enviados a las 325 afiliadas de la CSI en 161 países y territorios que representan a 176 millones de trabajadores y trabajadoras, así como a las Federaciones Sindicales Internacionales. El cuestionario trata de cubrir todos los aspectos posibles del derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Al mismo tiempo, es importante racionalizar las preguntas para asegurarse de que sean directas y accesibles a los trabajadores. Después de tres etapas piloto, optamos por 34 preguntas, que se tradujeron a tres idiomas (español, francés e inglés), y en determinados casos se incluyeron breves explicaciones.

La CSI envía el cuestionario en formato electrónico y Word a sus afiliadas, solicitándoles que lo compartan ampliamente con sus miembros. Por otra parte, se llevan a cabo cinco reuniones regionales con coordinadores regionales de derechos humanos y sindicales, donde el cuestionario se reparte, se explica y se completa. Además, una vez tiene constancia de una violación, la CSI contacta directamente a los sindicatos por teléfono y por correo electrónico para confirmar los hechos relevantes al respecto. Cuando se informa de una violación, se solicita las afiliadas que especifiquen la fecha, la víctima/el sindicato, una descripción de los hechos y las denuncias presentadas a nivel nacional e internacional. Las violaciones sólo se

# Índice Global de los Derechos de la CSI

Los peores lugares del mundo para los trabajadores y trabajadoras



registran si los sindicatos pueden proporcionar datos relevantes. Así pues, para mayor fiabilidad y comparabilidad de la información, se prescinde de las referencias anecdóticas y de la mera expresión de opiniones. Toda la información es posteriormente consolidada, resumida y documentada.

El análisis jurídico y los informes de casos sobre violaciones en la práctica son publicados en el sitio web del Informe. La CSI publica además anualmente una versión impresa en la cual se destacan las violaciones graves y las tendencias basadas en la evidencia que se presenta en el Informe. Esto significa que las fuentes de información sobre las que se establecen las clasificaciones por país son claras y sumamente transparentes.

## Puntuaciones por país

El primer paso para asignar una clasificación a un país es traducir en puntuaciones nacionales la información cualitativa sobre las violaciones, obtenida a partir de la encuesta, para lo cual se aplica un método de codificación.

La información cualitativa se codifica por medio de 97 indicadores derivados de los Convenios y la jurisprudencia de la OIT, que se agrupan en cinco categorías<sup>4</sup>: libertades civiles fundamentales; derecho a establecer o afiliarse a sindicatos; actividades sindicales; derecho de negociación colectiva; y derecho de huelga. Se ha optado por un número elevado de indicadores a fin de reflejar con exactitud los complejos y multifacéticos tipos de violaciones que pueden producirse a escala nacional.

Los indicadores abordan toda una serie de violaciones en la ley y en la práctica. Las garantías jurídicas son esenciales para la protección de los derechos de los trabajadores. El hecho de que no se disponga de información sobre las violaciones en la práctica en un país determinado no significa que los derechos estén plenamente protegidos y garantizados – los trabajadores podrían haberse abstenido de siquiera intentar ejercer determinados derechos debido a que la legislación no les ofrece protección contra las represalias o incluso les impone sanciones por ejercer sus derechos. Al mismo tiempo, unos marcos legislativos exhaustivos tampoco se traducen automáticamente en una aplicación real efectiva. Así pues, el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo es crucial cuando se trata de la ley y la práctica – de hecho ambos aspectos son interdependientes.

Los 97 indicadores adoptan una forma binaria de igual peso (SÍ/NO). Esto significa que la información cualitativa de cada país es contrastada con la lista de los 97 indicadores; y cuando la información corresponde con un indicador, se codifica "SÍ" y se le asigna un punto. Una de las principales ventajas de utilizar este método con indicadores de igual peso es que reduce la subjetividad normativa del analista que efectúa la codificación<sup>5</sup>. Las gradaciones son difíciles de aplicar, puesto que la aclaración de conceptos demuestra ser imprecisa y deja a los analistas un amplio margen discrecional, lo cual podría conducir a desviaciones graves. Por otra parte, cada uno de los indicadores hace referencia a obligaciones universalmente vinculantes, lo que quiere decir que las empresas y los Gobiernos deben obedecer plena e igualmente a cada uno de

# Índice Global de los Derechos de la CSI

Los peores lugares del mundo para los trabajadores y trabajadoras



los indicadores. En consecuencia, todos los indicadores han de tener la misma importancia conceptual.

El hecho de que las normas internacionales del trabajo subrayan la importancia de proteger a los líderes y representantes sindicales<sup>6</sup> y señalan el peligro de las violaciones generalizadas y sistemáticas<sup>7</sup> ha sido incorporado a la definición de la lista de indicadores, como consecuencia de lo cual ciertos indicadores son de naturaleza gradacional a pesar de estar en código binario. Por ejemplo, el indicador (4) sobre el asesinato y/o desaparición de sindicalistas va seguido del indicador (5), que evalúa si el asesinato y/o la desaparición se cometieron contra un dirigente sindical. El indicador (6) evalúa si los asesinatos y/o desapariciones son extendidos y/o sistemáticos.

Por otra parte, la jurisprudencia de la OIT ha dejado repetidamente claro que una legislación excesivamente restrictiva o una legislación que no proteja lo suficientemente a los trabajadores pueden hacer que los derechos se vuelvan inoperativos en la práctica<sup>8</sup>. Esto sucede concretamente cuando la legislación es prohibitiva e incluso impone fuertes sanciones por el hecho de ejercer derechos legítimos; o cuando la legislación es demasiado prescriptiva y por tanto restringe excesivamente el espacio en el que los trabajadores pueden ejercer sus derechos. En lo que respecta a las reglas de codificación, esto significa que si la violación de un derecho en la ley se codifica por esa razón, entonces se efectuará automáticamente la codificación del mismo derecho bajo una violación en la práctica. No obstante, si la violación en la ley se debe a que la legislación otorga poderes discrecionales demasiado amplios al Gobierno y/o empleadores, la cuestión se codifica únicamente como una violación en la ley; la violación del respectivo derecho se codificará además como una violación en la práctica únicamente si existen pruebas de que el Gobierno y/o las empresas se han servido de esta legislación en la práctica.

Un país recibe por defecto la peor puntuación posible cuando la inmensa mayoría de los trabajadores no tienen efectivamente acceso a ningún derecho.<sup>9</sup>

## Conversión para la clasificación de países

Una vez completada la codificación de la información disponible sobre un país determinado, se adicionan todos los indicadores respecto a los cuales se han codificado violaciones, y se obtiene una puntuación final. La clasificación de un país dependerá entonces del grupo en el que se inscriba esa cifra. Tras finalizar la fase piloto del proyecto, que constó de cinco etapas basadas en 20 países de diferentes partes del mundo, se establecieron 5 grupos con clasificaciones del 1 al 5. Un país se clasifica por defecto en el grupo 5+ cuando su Estado de derecho se ha desintegrado completamente.<sup>10</sup> Es imposible que los trabajadores puedan disfrutar de los derechos de negociación colectiva cuando las violaciones de los derechos humanos y del derecho humanitario son sistemáticas y el Gobierno/autoridad carece de competencias institucionales para proteger sus derechos. La asignación de la clasificación 5+ se basa en enunciados cualitativos aprobados en diversas resoluciones de organizaciones multilaterales,

# Índice Global de los Derechos de la CSI

Los peores lugares del mundo para los trabajadores y trabajadoras



donde se señala que la gravedad de los ataques y la falta de responsabilidad plantean una amenaza para la paz y la seguridad.

El objetivo inicial era establecer unas clasificaciones significativas que representaran individualmente una escala normativa diferenciada y relevante en lo concerniente al cumplimiento de los derechos laborales colectivos. La máxima puntuación que un país puede llegar a obtener es de 97. Como se indicó anteriormente, la lista de indicadores se definió de manera que se tuvieran en cuenta todos los tipos posibles de violaciones, y no en función de la idoneidad de la escala para las clasificaciones finales. Es prácticamente imposible que un país cometa todos los tipos de violaciones posibles, por lo que los valores límites para la tabulación de las clasificaciones se basan en los datos. Así pues, la puntuación del país con el peor resultado se utiliza como valor máximo y la del país con el mejor resultado se utiliza como valor mínimo, y a partir de ahí se determinan los valores límites para cada uno de los grupo de la clasificación. La máxima puntuación alcanzada por los países fue de 43 y la puntuación mínima fue de 0, de modo que cada uno de los grupos tiene que abarcar un segmento de 9 puntos para que se puedan clasificar todos los países.

## Notas

---

- <sup>1</sup> Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. ([http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C087](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087))
- <sup>2</sup> Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. ([http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312243,es](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312243,es))
- <sup>3</sup> Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (2006); Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva (1994).
- <sup>4</sup> La lista de los indicadores y reglas de codificación han sido adaptadas de: Dora Sari and David Kucera, ILO Working Paper. 99, Measuring progress towards the application of freedom of association and collective bargaining rights: A tabular presentation of the findings of the ILO supervisory system (2011)
- <sup>5</sup> Para otros índices que han utilizado esta estrategia, véase: J. Botero, S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de Silanes y A. Shleifer (2004), the Regulation of Labour, Quarterly Journal of Economics, vol. 199, págs. 1340-1382; S. Deakin y P. Sankar, Assessing the Long-Run Economic Impact of Labour Law Systems: A theoretical reappraisal and analysis of New Time Series Data, Industrial Relations Journal, vol. 39, págs. 453-487.
- <sup>6</sup> Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT: párrafos 46, 48, 58, 62, 67, 68, 73, 74, 79, 120, 123, 128, 157, 176, 342, 343, 507, 511, 524, 662, 749, 751, 790, 799-812, 826, 831, 865, 1107.
- <sup>7</sup> Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT: párrafos 68, 173, 459, 528, 825, 1044.
- <sup>8</sup> Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT: párrafos 149, 272, 370, 501, 549, 791, 861.
- <sup>9</sup> Convenio núm. 87 de la OIT, art. 2: Los trabajadores, “sin ninguna distinción”, tienen derecho a la libertad sindical.
- <sup>10</sup> Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT con respecto a la desintegración del Estado de derecho: párrafos 32-34.