Guía de la CSI sobre los derechos sindicales internacionales

Esta guía pretende ser una introducción sobre la protección internacional de los derechos sindicales, y tiene por objeto además mejorar la comprensión del Informe Anual de la CSI sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales. Se basa esencialmente en la edición 2006 de la Recopilación de decisiones y principios, así como en decisiones individuales del Comité de Libertad Sindical[1] (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el Estudio General de 1994 sobre Libertad sindical y negociación colectiva, las observaciones individuales y las solicitudes directas de la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones[2] (CEACR).

I Introducción

¿Qué son las normas internacionales del trabajo?

Puntos básicos

Las normas internacionales del trabajo son reglas y principios relativos al trabajo y a la política social, codificados en instrumentos internacionales. La OIT es el principal organismo responsable del desarrollo y la supervisión de las normas internacionales del trabajo[3], y adopta para ello convenios y recomendaciones[4]. Los convenios son legalmente vinculantes para los Estados miembros que los ratifiquen, mientras que las recomendaciones suplementan o aclaran lo dispuesto en los convenios y actúan más bien como directrices para la elaboración de las políticas nacionales.

Normas fundamentales del trabajo

En 1998, la OIT adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que identificaba una serie de normas fundamentales del trabajo de aplicación universal. Las normas fundamentales del trabajo cubren cuatro áreas: la libertad la libertad de asociación y el derecho de sindicalización, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, que encuentran su expresión en ocho convenios de la OIT a los que se hace referencia colectivamente como convenios fundamentales del trabajo[5]. La Declaración compromete a todos los Estados Miembros a respetar, promover y aplicar las normas fundamentales del trabajo, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. La libertad sindical y el derecho de sindicalización, codificados en el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, constituyen la esencia de los derechos sindicales internacionales.

¿Cómo están protegidas las normas fundamentales del trabajo?

Revisiones periódicas

Las normas internacionales del trabajo son supervisadas en la OIT a través de dos mecanismos diferentes.[6] Cada Estado Miembro que haya ratificado un convenio debe presentar memorias periódicas a la OIT sobre las medidas que haya tomado para aplicar lo dispuesto en el convenio.[7] La CEACR comenta estas memorias emitiendo observaciones individuales o solicitudes directas, que se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de mayor información. Las observaciones se publican en el informe anual de la CEACR, que a continuación se presenta a la Conferencia Internacional del Trabajo, donde es examinado por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, que puede a su vez recomendar a determinados Estados Miembros que rectifiquen ciertas cuestiones. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen la oportunidad de comentar las memorias de los Gobiernos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden a su vez remitir comentarios sobre la aplicación de los convenios directamente a la OIT en cualquier momento.

Procedimientos especiales

La OIT también prevé un procedimiento especial fuera del sistema regular de memorias, para la presentación de reclamaciones contra los Estados Miembros. Los trabajadores y los empleadores tienen derecho de presentar al Consejo de Administración de la OIT una reclamación contra cualquier Estado Miembro que no haya cumplido sus obligaciones respecto a un convenio.[8] Cualquier otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio, un delegado a la Conferencia Internacional de Trabajo o el Consejo de Administración en el marco de sus competencias, pueden también presentar una queja contra un Estado Miembro por incumplimiento de un convenio.[9] En tal caso, el Consejo de Administración puede constituir una Comisión de Encuesta encargada de investigar el caso. Las quejas relativas a la violación de la libertad sindical son tratan de manera separada por el CLS. Estas quejas pueden ser presentadas por organizaciones de empleadores y de trabajadores contra un Estado Miembro independientemente de si dicho Estado hubiera ratificado o no los Convenios 87 y 98. El CLS formula a continuación recomendaciones al Estado Miembro, que deberá informar sobre la aplicación de dichas recomendaciones.

II Libertad sindical y derecho de sindicalización

> *La libertad sindical y el derecho de sindicalización consagran el derecho a formar y afiliarse a sindicatos libremente elegidos, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente y a llevar a cabo sus actividades sin injerencia indebida por parte de empleadores o de las autoridades.*

Establecimiento de un sindicato

Procedimientos

Dado que el establecimiento de un sindicato constituye la base misma para el ejercicio de los derechos sindicales, es importante que las leyes establezcan procedimientos claros de manera que el establecimiento de un sindicato no se vea considerablemente retrasado o impedido, y que el reconocimiento sindical no pueda denegarse por motivos arbitrarios, injustificados o ambiguos. El número mínimo de trabajadores necesario para crear un sindicato tendría que fijarse también de manera razonable para no entorpecer la formación del sindicato. Cuando los trabajadores requieren contar con una autorización previa de las autoridades para poder formar un sindicato, o cuando las autoridades han de aprobar los estatutos y reglamentos del sindicato antes de que pueda ser reconocido legalmente, se infringe la libertad sindical. Los trabajadores siempre deben tener derecho a apelar ante los tribunales cuando se deniegue el reconocimiento de su sindicato.

Pluralismo

Poder formar el sindicato de su propia elección implica que los trabajadores no encuentren trabas para crear un sindicato ahí donde ya exista otro. Además no deberá exigírseles que obtengan permiso de ningún sindicato existente o de una central sindical. El monopolio sindical, es decir la situación donde la ley únicamente permite una organización sindical oficial a la que cualquier sindicato debe estar afiliado o pagar contribuciones, generalmente es contrario a los principios de libertad sindical.

Afiliación

Los sindicatos deben poder establecer libremente y afiliarse a organizaciones sindicales de nivel superior, como federaciones y confederaciones, que a su vez serán libres de agrupar sindicatos de distintos sectores. Las organizaciones sindicales de nivel superior deberán disfrutar de los mismos derechos que los sindicatos de base, con los ajustes apropiados. Los sindicatos tendrán además derecho a afiliarse internacionalmente, así como a aceptar asistencia y apoyo de una organización internacional.

Categorías de trabajadores

Aunque cada Estado puede decidir en qué medida concede a los miembros de las fuerzas armadas y la policía el derecho a formar y afiliarse a sindicatos, no puede denegar dichos derechos a los trabajadores/as migrantes, en zonas francas de exportación, al personal directivo o de supervisión, a los trabajadores/as agrícolas, del hogar, temporales, menores o a los funcionarios públicos que no ejerzan autoridad en nombre del Estado.

Administración y organización del sindicato

Instrumentos

La libertad de asociación implica que los sindicatos sean libres de establecer sus propios estatutos y reglamentos. Aunque la legislación nacional puede regular la preparación, el contenido o la introducción de enmiendas a dichos instrumentos, es importante que esas

disposiciones legales tengan por objeto proteger los intereses de los miembros del sindicato y que no vayan más lejos de ser simples requisitos formales. También resulta contrario al principio de libertad de asociación el que los estatutos y reglamentos de un sindicato deban ser aprobados por las autoridades o por otro sindical de grado superior, si deben conformarse a aquellos de una central sindical, o si pueden ser elaborados por la propia central sindical.

Integridad

Los sindicatos deben ser libres de recibir financiación y de administrar y utilizar sus fondos para llevar a cabo actividades sindicales normales y legítimas. Al igual que para otras organizaciones, puede imponérseles por ley la presentación de informes financieros periódicos a las autoridades. No obstante, las autoridades no deberán tener la facultad discrecional de realizar inspecciones o pedir información en cualquier momento, ni tampoco permitírseles efectuar ellas mismas una auditoría de los fondos sindicales. Para evitar cualquier riesgo de injerencia excesiva o arbitraria por parte de las autoridades, debe existir siempre un procedimiento de apelación ante los tribunales.

Actividades sindicales

Reviste una importancia fundamental que los sindicatos sean libres de llevar a cabo actividades legítimas en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Así pues, deberán ser libres de mantener reuniones sindicales, manifestarse, presentar peticiones, acceder a los lugares de trabajo, y comunicarse y negociar con la dirección sin interferencias indebidas por parte de las autoridades públicas o del empleador.

Elecciones sindicales y libertad de existir

Elecciones libres

Los miembros del sindicato deben contar con el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad y de determinar las condiciones para dicha elección. Aunque puede imponerse por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para promover principios democráticos, la ley no debe reglamentar de forma minuciosa y detallada el procedimiento electoral. Las autoridades públicas no deberían poder nombrar candidatos, supervisar las elecciones, expresar sus opiniones o de otro modo interferir indebidamente en el proceso electoral. Los resultados de la elección no deberían supeditarse a la aprobación por parte de las autoridades, sin la cual que considerarían inválidas.

Libre candidatura

La ley no debería poder descalificar a un candidato a causa de alguna actividad o característica que no compromete la aptitud y la integridad necesarias para el ejercicio de las funciones sindicales, ni exigir como requisito para ser candidato el tener determinada antigüedad como miembro del sindicato o estar empleado en un lugar de trabajo en particular. Además, la destitución o suspensión de dirigentes sindicales que no sea el resultado de una decisión interna de los miembros del sindicato o que haya sido ordenada por una autoridad judicial constituye una seria violación de los principios de libertad de asociación.

Disolución
La disolución o cancelación del registro a un sindicato es una medida extrema que únicamente debería tomarse como último recurso. Implica que la posibilidad de una suspensión o disolución discrecional por parte de las autoridades administrativas debería quedar eliminada de la ley. Es importante señalar que el hecho de que algún dirigente o miembro de un sindicato haya realizado actividades ilegales justifica en ningún caso la disolución de todo el sindicato. No obstante, la disolución podría justificarse si el nivel de membresía del sindicato desciende por debajo de un mínimo razonable fijado previamente, siempre y cuando dicho descenso no fuera el resultado de medidas antisindicales.

Discriminación antisindical

Características
La discriminación antisindical denota cualquier práctica por parte del empleador que desventaja a un trabajador o a un grupo de trabajadores a causa de su pasada, presente o prospectiva afiliación sindical, por llevar a cabo actividades sindicales legítimas o por recurrir a servicios del sindicato. Se trata de una de las violaciones más comunes y graves de la libertad de asociación y puede llegar a poner en peligro la propia existencia del sindicato. Aunque puede adoptar diversas formas, la discriminación antisindical suele implicar despidos, traslados, descenso de grado, acoso, etc.

Protección
Las autoridades no sólo deben prohibir y penalizar todo acto de discriminación antisindical, sino que además han de tomar todas las medidas necesarias para eliminarlos. La ley deberá establecer un procedimiento de reparación que sea rápido, económico y totalmente imparcial, además de remedios explícitos – incluyendo la readmisión – y sanciones suficientemente disuasivas. Sería deseable acordar protección a ciertas personas como los dirigentes o miembros de un sindicato que haya solicitado su reconocimiento. Por último, las autoridades deberían tomar medidas enérgicas contra el establecimiento de listas negras de miembros y dirigentes sindicales.

III Derecho de negociación colectiva

> *El derecho de negociación colectiva implica el derecho de los sindicatos a negociar libremente con los empleadores los términos de empleo y las condiciones de trabajo sin que se produzca una interferencia indebida por parte de las autoridades, que deberán además tomar medidas para estimular y promover negociaciones voluntarias entre los interlocutores sociales.*

Representatividad

Requisitos mínimos

Para que el derecho de negociación colectiva esté adecuadamente garantizado, la ley no debe establecer requisitos excesivos respecto a la representatividad de un sindicato. Así pues, si un sindicato requiere el apoyo de la mayoría de los trabajadores en una unidad de negociación para ser reconocido como agente negociador, y ningún sindicato cumple con dicho requisito, los sindicatos minoritarios deberían al menos ser capaces de negociar en nombre de sus propios afiliados. Aunque un sistema en que se otorga el derecho exclusivo de negociación al sindicato más representativo no sería incompatible con el derecho de negociación colectiva, dicho sistema debería ir acompañado de las salvaguardias adecuadas.

Garantías

La determinación de los sindicatos habilitados para negociar colectivamente debería basarse siempre en criterios objetivos, pre-establecidos y precisos, para evitar cualquier ocasión de parcialidad o abusos. Es importante además que los empleadores reconozcan a los sindicatos habilitados para negociar y que no puedan ignorar a los sindicatos representativos. Por otro lado, la afiliación a una central sindical no puede constituir un requisito previo indispensable para que un sindicato pueda mantener negociaciones colectivas.

Negociación libre y voluntaria

Obligaciones negativas

Los interlocutores sociales deberán ser libres de determinar los términos de empleo y las condiciones de trabajo. El Estado tiene la obligación de abstenerse de interferir en el proceso de negociación, y no han de requerir que los convenios colectivos se conformen a ninguna política estatal fijada unilateralmente, exigir la renegociación de un convenio ni alterar su contenido o dictar la suspensión o derogación de un convenio colectivo pactado. Las autoridades pueden, no obstante, alentar a los interlocutores sociales a tener en cuenta voluntariamente las consideraciones de política social y económica del Gobierno. En ningún caso la validez de un convenio colectivo debería quedar sujeta a la aprobación discrecional por parte de las autoridades públicas, puesto que los convenios colectivos únicamente pueden ser rechazados en aquellos casos en que presente vicios de forma o no guarde conformidad con las normas mínimas establecidas por la legislación.

Ámbito

La libre negociación colectiva implica además que las partes podrán negociar sobre cuestiones relacionadas principal o esencialmente a las condiciones de empleo. Dichas cuestiones no pueden quedar excluidas del ámbito de la negociación colectiva en virtud de la legislación ni ser restringidas unilateralmente por las autoridades, y cualquier limitación debería estar precedida de consultas con los interlocutores sociales. No obstante, algunas cuestiones que corresponden exclusivamente a la dirección de un establecimiento, como los niveles de personal, no serán objeto de negociación, aunque el sindicato siempre debería

poder negociar respecto a las consecuencias que pudieran tener. Los convenios colectivos deben ser de cumplimiento obligatorio, y su duración es una materia que en primer término deberán fijar las partes concernidas. La decisión sobre el nivel de negociación debería corresponder a los propios interlocutores.

Sector público

Todas las personas empleadas por el Gobierno, por empresas o instituciones públicas deberían tener derecho a negociar colectivamente,[10] con la posible excepción de los funcionarios públicos que ejerzan autoridad en nombre del Estado.[11] Cada Estado será libre de determinar si los miembros de las fuerzas armadas y de la policía están autorizados a negociar. Aunque el Estado puede fijar los límites salariales máximos y mínimos para futuras negociaciones, ha de dejarse suficiente espacio para una auténtica negociación, y los sindicatos deberán poder participar en el diseño del marco general de negociación. Únicamente en caso de serias dificultades económicas presupuestarias, como medida de excepción y durante un período limitado de tiempo, las autoridades podrán fijar unilateralmente los niveles salariales en el sector público.

Solución de conflictos

Obligaciones positivas

El Estado tiene también la obligación de promover la negociación colectiva. Ha de establecer por tanto un marco legal firme así como mecanismos para facilitar la conclusión de un convenio colectivo, como por ejemplo procedimientos de conciliación y negociación. Es importante que el recurso a dichos mecanismos se realice de manera voluntaria y de mutuo acuerdo. Las partes negociadoras deberán además disponer de amplias oportunidades para alcanzar un acuerdo, y la ley no tendría que establecer límites de tiempo ni demasiado cortos ni demasiado largos para la negociación colectiva. Por otro lado, promover la negociación colectiva implica igualmente que la legislación no deberá acordar un estatus igual o preferente a los contratos individuales respecto a los convenios colectivos.

Arbitraje obligatorio

Puesto que el arbitraje obligatorio generalmente atenta contra el principio de negociación colectiva libre, únicamente puede justificarse en función de ciertas condiciones. El arbitraje obligatorio sólo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto, si el conflicto guarda relación con funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, los servicios esenciales, o en caso de una crisis nacional grave. El arbitraje obligatorio a petición del sindicato, para la conclusión de un primer convenio colectivo, podría estar justificado. Por otro lado, cuando el arbitraje obligatorio se impone de manera unilateral por parte de las autoridades o bien a petición únicamente del empleador, constituye una grave violación del derecho de negociación colectiva. Aún cuando se diera el caso de llegar a un punto en la negociación en el que se produzca un bloqueo que no pudiera superarse sin una iniciativa por parte de las autoridades, dicha intervención deberá ser compatible con el principio de la celebración de negociaciones libres y voluntarias.

IV Derecho de huelga

> *El derecho de huelga es uno de los medios más importantes de que disponen los trabajadores/as y sus organizaciones para defender sus intereses laborales y económicos, y únicamente puede prohibirse en el caso de los funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado y en los servicios esenciales.*

Condiciones previas

Procedimientos

Aunque la ley puede estipular que sea necesario seguir ciertos procedimientos antes de poder iniciar una acción de huelga, las condiciones requeridas deben ser razonables y, en ningún caso limitar significativamente, retrasar o hacer inefectiva una huelga. La obligación de respetar un determinado quórum y de tomar la decisión de hacer huelga por medio de escrutinio secreto puede considerarse admisible, y sería apropiado que la decisión sea tomada por mayoría simple de los trabajadores que tomen parte en la votación. El hecho de que la huelga deba ser aprobada por más de la mitad de los trabajadores o miembros del sindicato, incluyendo los ausentes y los presentes pero que no voten, constituye un requisito excesivo. De igual modo, aunque la obligación de dar un preaviso al empleador antes de declarar una huelga se considera admisible, el período de reflexión impuesto deberá ser de una duración razonable. No puede obligarse al sindicato a especificar con antelación el tiempo que durará una huelga.

Solución de conflictos

Tampoco es contrario al derecho de huelga una legislación que prevé procedimientos de conciliación y arbitraje voluntarios en un conflicto colectivo antes de declararse una huelga, o la posibilidad de suspender una huelga por un período razonable con el fin de permitir a las partes lograr una solución negociada. No obstante, dichos procedimientos deberán ser adecuados e imparciales, y en ningún caso deberían retrasar el procedimiento de negociación ni impedir la convocatoria de huelga. El arbitraje obligatorio únicamente estaría permitido en situaciones en las cuales la huelga pudiera estar restringida o incluso prohibida, por ejemplo en los servicios esenciales o en caso de funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado, o si fuese solicitado por ambas partes.

Limitaciones y prohibiciones

Formato

El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo. Si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical, los sindicatos deberían poder organizar huelgas de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del gobierno. Además, puesto que existen muchos tipos de acción de huelga, las restricciones

respecto a la forma que puede adoptar una huelga sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica. Los trabajadores deberán por tanto ser libres de recurrir a las huelgas de solidaridad (a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen), formación de piquetes, y huelgas generales (en la medida que tengan objetivos económicos y sociales). Las federaciones y confederaciones también deberán poder convocar una huelga.

Sector público

Todos los empleados del sector público deberían disfrutar del derecho de huelga, con la posible excepción de los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y de los trabajadores en los servicios esenciales.[12] Las categorías de trabajadores cuyo derecho a la huelga pudiera quedar limitado deberían definirse de manera restrictiva, y los trabajadores deberán siempre disponer de garantías compensatorias. La facultad de declarar una huelga ilegal no debería corresponder al gobierno, sino a un órgano independiente que cuente con la confianza de las partes en litigio. Esto se aplica particularmente a aquellos casos en que el gobierno es parte en el conflicto.

Servicios esenciales

El derecho de huelga puede restringirse e incluso prohibirse en los servicios esenciales en el estricto sentido del término, es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud personal de toda o parte de la población.[13] [14] Es importante que la definición y la lista de servicios esenciales se establezcan de manera precisa para evitar cualquier ambigüedad o abuso. No obstante, un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance.[15] Los trabajadores cuyo derecho de huelga haya sido limitado o suprimido deben recibir garantías compensatorias, como procedimientos de conciliación y arbitraje, y resulta esencial que los propios trabajadores puedan participar en la determinación y aplicación de dichos procedimientos.

Servicios mínimos

Puede establecerse un servicio mínimo en aquellos casos en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga, si fuera necesario evitar poner en peligro la vida o las necesidades básicas de la población o causar daños irreversibles o desproporcionados.[16] Es importante que los servicios mínimos se limiten genuina y exclusivamente a las operaciones estrictamente necesarias a tal efecto, y que no tenga como resultado que la huelga resulte inoperante en la práctica ni ponga en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores. Las disposiciones relativas a los servicios mínimos deberán por tanto determinarse en forma clara, aplicarse estrictamente y darse a conocer a su debido tiempo a todos los interesados. Los sindicatos deberían participar en la determinación de los servicios mínimos y cualquier divergencia respecto al número y las tareas de los trabajadores implicados debería ser resuelta por un órgano independiente y nunca por las propias autoridades públicas.

Menoscabo

Intervención

La prohibición general de huelgas no podría estar justificada más que en una situación de crisis nacional aguda, como por ejemplo un desastre natural, y aún así únicamente durante un período de tiempo limitado y en la medida necesaria para hacer frente a la situación. En cuanto a la intervención de las autoridades en una huelga, sólo resulta aceptable cuando se vea realmente amenazado el orden público, en las situaciones ya citadas de crisis nacional aguda, o cuando el derecho de huelga el derecho de huelga pudiera ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones. No obstante, una huelga no puede ser suspendida meramente por considerar que iría en detrimento a los intereses públicos o nacionales, y la responsabilidad de suspender una huelga no debería corresponder a las autoridades públicas sino más bien a un órgano independiente. Cualquier intervención de la policía o del ejército ha de ser proporcionada y limitarse estrictamente al mantenimiento del orden público.

Reemplazo y movilización

El recurso a órdenes de movilización constituye una seria violación del derecho de huelga, a menos que dicha orden guarde relación con una categoría específica de trabajadores en los servicios esenciales o a funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado, o si la huelga en cuestión pudiera ocasionar una crisis nacional aguda. La contratación de trabajadores para reemplazar a los huelguistas en un sector que no pudiera considerarse como esencial representa asimismo una grave violación del derecho de huelga.

Sanciones

Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima. El despido antes, durante o después de una huelga, o la negativa a readmitir a los trabajadores que hubieran participado en una huelga constituyen medidas muy serias. Aunque las acciones de carácter delictivo que pudieran tener lugar durante una huelga no están protegidas, en general la imposición de sanciones a los huelguistas únicamente es posible cuando la huelga haya sido prohibida, e incluso en tal caso únicamente si la legislación nacional guarda conformidad con las normas internacionales del trabajo. Cualquier sanción ha de ser proporcional al delito o falta que se haya cometido y estar acompañada por todas las salvaguardias judiciales necesarias. Nadie debería poder ser privado de libertad por el mero hecho de haber participado en una huelga pacífica, y únicamente se justifica la imposición de encarcelamiento en caso de haberse cometido graves infracciones penales durante la huelga. Los sindicatos no deberían ser sancionados por liderar una huelga legítima, y la cancelación del registro del sindicato es siempre una medida desproporcionada. Por último, la retirada de toda protección legal frente a la responsabilidad civil en caso de huelga puede en la práctica equivaler a una seria restricción del derecho de huelga.

Notas

[1] Comité especial del Consejo de Administración de la OIT integrado por tres representantes titulares de cada uno de los grupos de trabajadores, empleadores y de representantes gubernamentales, y de un número equivalente de suplentes.

[2] Órgano de supervisión compuesto por 20 juristas eminentes, nombrados por periodos de tres años.

[3] A nivel internacional, los derechos sindicales están también protegidos por Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyo artículo 22 prevé la libertad de asociación; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de la ONU que en su artículo 8 estipula el derecho a formar y afiliarse a sindicatos, el dercho de los sindicatos a afiliarse y a funcionar libremente, así como el derecho de huelga; y por el artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de la ONU, que garantiza la libertad de asociación. Aunque los pactos son vinculantes para las partes que los ratifiquen, la Declaración Universal no es un instrumento sujeto a ratificación.

[4] Para mayo de 2010, la OIT había adoptado 188 convenios y 199 recomendaciones, aunque algunos de estos instrumentos han quedado obsoletos.

[5] Convenio 29 – Trabajo Forzoso (1930); Convenio 87 – Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948); Convenio 98 – Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949); Convenio 100 – Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (1951); Convenio 105 – Abolición del trabajo forzoso (1957); Convenio 111 – Discriminación en el empleo y la ocupación (1958); Convenio 138 – Edad mínima de admisión al empleo (1973); y Convenio 182 – Peores formas de trabajo infantil (1999).

[6] A nivel de la ONU, el PIDCP y el PIDESC son controlados respectivamente por el Comité de Derechos Humanos y por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los Estados parte de los Pactos están obligados a remitir informes regulares sobre la manera en que los derechos están siendo aplicados. Los países que ratificaron el Primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos abren además la posibilidad de presentar quejas contra los Gobiernos por parte de individuos que aleguen ser víctimas de violaciones de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto. El PIDESC no está acompañado de un mecanismo similar y la DUDH, al no ser un instrumento internacional sujeto a ratificación, no dispone de ningún mecanismo de supervisión.

[7] Todos los Estados Miembros deben informar asimismo sobre los progresos realizados respecto a los convenios que no han ratificado, incluyendo la presentación de informes anuales sobre los convenios fundamentales del trabajo no ratificados. Estos informes sirven de base a la CEACR para compilar los Estudios Generales.

[8] Este procedimiento se rige por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT.

[9] El procedimiento de queja se rige por los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT.

[10] Las categorías de trabajadores/as que deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva incluyen a trabajadores en empresas comerciales o industriales propiedad del Estado; empleados de los servicios de correos y comunicaciones; empleados de banca;

personal de la radio y la televisión nacionales; docentes; distribución de agua; controladores aéreos; personal empleado en hospitales públicos; bomberos y personal de primeros auxilios; funcionarios del servicio de prisiones; técnicos de aviación civil que trabajen bajo la jurisdicción de las fuerzas armadas; marinos no residentes en el país; y personal de embajadas de contratación local.

[11] Por ejemplo, los funcionarios que trabajan en la administración de justicia y funcionarios del sistema judicial y de aduanas.

[12] No debería denegarse el derecho de huelga a los empleados en las empresas comerciales del Estado y en las instituciones públicas, como por ejemplo el personal docente, los trabajadores de correos y ferrocarriles.

[13] Los siguientes pueden ser considerados como servicios esenciales: el sector hospitalario; los servicios de electricidad; los servicios de abastecimiento de agua; los servicios telefónicos; la policía y las fuerzas armadas; los servicios de bomberos; los servicios penitenciarios públicos o privados; el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares; el control del tráfico aéreo.

[14] Los siguientes no constituyen servicios esenciales en el estricto sentido del término: radio y televisión; el sector del petróleo; los puertos; los bancos; los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos; los grandes almacenes y los parques de atracciones; la metalurgia y el conjunto del sector minero; los transportes, en general; los pilotos de aerolíneas; la generación, transporte y distribución de combustibles; los servicios ferroviarios; los transportes metropolitanos; los servicios de correos; el servicio de recolección de basuras; las empresas frigoríficas; servicios de hotelería; construcción; fabricación de automóviles; actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de alimentos; la Casa de la Moneda; la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco; el sector de la educación; y las empresas embotelladoras de agua mineral.

[15] Podría ser el caso, por ejemplo, en los servicios de recogida de basuras.

[16] Pueden establecerse servicios mínimos en los servicios esenciales, en servicios no esenciales donde huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda, en empresas de servicios públicos y en servicios públicos de importancia trascendentales. Podría por ejemplo imponerse servicios mínimos en los siguientes servicios públicos: servicio de transbordadores – en relación con la población en islas a lo largo de la costa –, el transporte de pasajeros y mercancías, el transporte ferroviario, el metro, puertos, servicios de correos, recogida de basura, la Casa de la Moneda, servicios bancarios, el sector petrolero y el sector educativo.