



José Marcos-Sánchez

**OFICINA INTERNACIONAL DEL  
TRABAJO  
Oficina de Actividades para los  
Trabajadores (ACTRAV)  
Oficina Regional para América Latina y El  
Caribe**

2003 - Reservados todos los derechos

Permitido el uso sin fines comerciales

José Marcos-Sánchez

**OFICINA INTERNACIONAL DEL  
TRABAJO**  
**Oficina de Actividades para los  
Trabajadores (ACTRAV)**  
**Oficina Regional para América Latina y El  
Caribe**

MANUAL  
PARA LA  
DEFENSA  
DE LA  
LIBERTAD  
SINDICAL

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1999.

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del Protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias). Oficina Internacional del Trabajo. CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

IBSN 92-2-311990-1

Primera edición 1999

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno de los países o zonas o territorios o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implica aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna. Esta publicación de la OIT puede obtenerse en la calle Las Flores 295, San Isidro, Lima 27, Perú, o solicitándola al Apartado Postal 3638, Lima 1, teléfono (51-1) 221 2565, fax (51 -1) 421 5292.

Consulte las páginas Web de la OIT Ginebra y de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe, en sus direcciones [www.ilo.org.pe](http://www.ilo.org.pe) y [www.oit.org.pe](http://www.oit.org.pe) respectivamente.

Impreso en Perú.

## INDICE

Pág.

INDICE	3
PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCION	6
CAPITULO I	
DERECHOS HUMANOS Y LIBERTAD SINDICAL	8
1.1.CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS	8
1.2.CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS	9
1.3.EVOLUCION DE LOS DERECHOS HUMANOS	12
CAPITULO II	
LA OIT Y LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO	23
2.1.LA OIT Y LOS DERECHOS HUMANOS	23
2.2. ACTIVIDAD NORMATIVA DE OIT	25
2.3.PROCESO DE ELABORACION LAS NORMAS	27
2.5.RATIFICACION Y DENUNCIA	31
2.6. REVISION	32

2.7.PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	33
CAPITULO III	
LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO	42
3.1. LOS DERECHOS SINDICALES: UNA DEFINICION	42
3.2.LA LIBERTAD SINDICAL Y LA OIT	42
3.3.LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES	43
3.4.INSTRUMENTOS BASICOS SOBRE LIBERTAD SINDICAL	43
3.5.OTROS CONVENIOS RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL	47
CAPITULO IV. MECANISMOS E INSTANCIAS DE CONTROL DE LA APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO	
4.1.FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE CONTROL DE LA OIT	56
4.2.OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS	56
4.3.LOS MECANISMOS DE PROMOCION Y CONTROL	60
4.4.PROCEDIMIENTO REGULAR	62
4.5.SEGUIMIENTO A LA DECLARACION RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES	63
4.6.PROCEDIMIENTOS ESPECIALES	67
CAPITULO V. PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL ANTE EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL	
5.1.INFRACCIONES Y VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL	93
MATERIA DE QUEJA	93
5.2.FACULTADOS PARA INTERPONER UNA QUEJA	94
5.3.FRENTE A QUIEN SE DIRIGE	96
5.4.DONDE SE PRESENTAN LAS QUEJAS	96
5.5.REQUISITOS PARA ADMITIR UNA QUEJA	96
5.6.PRUEBAS	97
5.7.PROCEDIMIENTO	98
5.8.FORMULARIO BÁSICO PARA LA ELABORACIÓN DE UNA QUEJA POR VIOLACION DE LA LIBERTAD SINDICAL	108
CAPITULO. VI AGENDA MÍNIMA PARA LA DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL,	
POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES	121
6.1.CONSIDERACIONES PREVIAS	121
6.2.ACCIONES DE PREVENCION (ANTES)	123
6.3.ACCIONES DE RESPUESTA (DURANTE)	131
6.4.ACCIONES DE EVALUACIÓN (DESPUES)	134
BIBLIOGRAFIA	143

ANEXO N° 1. PLAN DE ACCION FRENTE A VIOLACIONES DE DERECHOS SINDICALES	146
ANEXO N° 2. PASAR A LA OFENSIVA EN LOS DERECHOS SINDICALES EN TODO EL MUNDO	146
ANEXO N° 3. LISTA DE CONTROL DE ACCIONES SINDICALES	148
ANEXO N° 4. GUIA DE PREGUNTAS FRECUENTES EN LA PRESENTACION DE QUEJAS POR VIOLACION DE LA LIBERTAD SINDICAL ANTE LA OIT	150
ANEXO N° 5. FORMULARIOS DE MEMORIA DE LOS CONVENIOS RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL. CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION (AGRICULTURA), 1921 (Núm. 11)	154
CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD DE LOS SINDICATOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948 (Núm. 87)	157
CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA, 1949 (NUM. 98)	161
CONVENIO SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1971 (NUM. 135)	164
CONVENIO SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES, 1975 (NUM. 141)	170
CONVENIO SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA, 1978 (NUM. 151)	179
CONVENIO SOBRE LAS NEGOCIACION COLECTIVA, 1981 (NUM. 154)	185
ANEXO N° 6. DIRECTORIO DE LAS OFICINAS DE LA OIT	192
ANEXO N° 7 DIRECTORIO DE PAGINAS WEB Y CORREOS ELECTRONICOS DE INTERES	195
RELACIÓN DE CUADROS INCLUIDOS EN EL MANUAL	

CUADRO N° 1: GENERACIONES DE DERECHOS HUMANOS	14
CUADRO N° 2: NORMAS INTERNACIONALES RELATIVAS A DERECHOS HUMANOS LABORALES FUNDAMENTALES	17
CUADRO N° 3: CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT SOBRE LIBERTAD SINDICAL	51
CUADRO N° 4: RATIFICACION DE CONVENIOS POR PAIS	51
CUADRO N° 5: CALENDARIO DE SEGUIMIENTO A LA DECLARACION DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	58
CUADRO N° 6: MECANISMOS DE CONTROL NORMATIVO DE LA OIT	61
CUADRO N°7: PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION	69
CUADRO N° 8: PROCEDIMIENTO DE QUEJA	74
CUADRO N° 9: TOTAL DE QUEJAS PRESENTADAS A NIVEL MUNDIAL	76
CUADRO N° 10: TOTAL DE CASOS PRESENTADOS POR PAIS: 1951- Noviembre 1999	77
CUADRO N° 11: DISTRIBUCIÓN DE CASOS POR PAÍS 1951-1989 /1990 –1999	78
CUADRO N° 12: PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR VIOLACION DE LA LIBERTAD SINDICAL	107
CUADRO N° 13: MODELO DE QUEJA	110

## PRESENTACIÓN

El ejercicio pleno de la libertad sindical, es la piedra angular de la fortaleza sindical; y constituye un presupuesto esencial para el desarrollo sostenible del diálogo social. Por esta razón, uno de los objetivos básicos de la Oficina de Actividades con los Trabajadores (ACTRAV) ha sido el desarrollo de actividades y acciones tendientes a promover la ratificación, aplicación y pleno cumplimiento de los Convenios Internacionales del Trabajo.

En América Latina la inmensa mayoría de los países han ratificado los convenios fundamentales de la libertad sindical, como son el 87 y el 98, sin embargo y no obstante los avances alcanzados en materia libertades civiles y políticas en las dos últimas décadas y de los procesos de diálogo y concertación social realizados, se observan con frecuencia hechos, prácticas e incluso disposiciones normativas que contravienen los principios y derechos que integran a la libertad sindical.

Lo anterior explica, de que en esa región, de tan sólo 19 países[1], se haya concentrado el cuarenta y dos por ciento del total de las quejas que por violación a la libertad sindical se han presentado al Comité de Libertad Sindical de la OIT de 1951 a noviembre de 1999 y que, en esta década, esa cifra se haya incrementado como se reporta en el presente Manual.

En su plan de trabajo regional ACTRAV se hizo eco de la demanda de los trabajadores y trabajadoras, a fin de elaborar este Manual para la Defensa de la Libertad Sindical, en el que por una parte, se proporciona la información y orientación necesarias para fortalecer la participación de las organizaciones sindicales en los mecanismos de control normativo que la OIT tiene establecidos, en particular el de la queja; y, por la otra, presenta una primera aproximación a la sistematización de las experiencias sindicales derivadas de la presentación de quejas por violación a la libertad sindical, que permiten ubicar y visualizar a los mecanismos de control, como parte de una estrategia general de promoción y defensa de la libertad sindical.

Esperamos que el presente Manual elaborado por José Marcos-Sánchez, bajo la dirección técnica de Eduardo Rodríguez Calderón, Especialista Regional de ACTRAV, y con los valiosos aportes recibidos de sindicalistas, egresados de los cursos de formación del Centro Internacional de Formación de Turín y de funcionarios de otros servicios de la OIT, de respuesta a los requerimientos que le dieron origen y por tanto, sea de utilidad para el fomento de la cultura de respeto a los derechos humanos de los trabajadores, hombres y mujeres, así como, para apoyar la defensa de la Libertad Sindical.

Manuel Simón

Director de ACTRAV

## INTRODUCCION

La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, textos que sin tener fuerza vinculante en sus inicios, lograron recoger las aspiraciones más profundas de la humanidad y demostrar su valor de "conciencia mundial"; vemos hoy, después de medio siglo, como se ha venido construyendo una estructura internacional de reconocimiento de derechos humanos fundamentales y mecanismos para su protección, a través de instrumentos internacionales que los Estados se han comprometido a respetar.

Al interior de los diferentes órganos, que funcionan en el Sistema de Naciones Unidas preocupados en proteger los diferentes derechos humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cumple un importante y especializado papel en la defensa de los derechos humanos laborales. Derechos como el de libertad sindical, que ha sido expresamente reconocido a través de una serie de Convenios Internacionales, tales como el 87 y 98 que han logrado plasmar su "contenido esencial" y cuyo creciente respaldo internacional, expresado por más de 265 ratificaciones por parte de los Estados, constituye no sólo un imperativo legal sino además moral de garantizar su efectiva vigencia y su protección frente a cualquier tipo de amenaza o violación.

Desde 1919, fecha de fundación de la OIT, podemos apreciar como esta organización ha sido pionera y abierto camino en el reconocimiento y defensa de derechos humanos, en particular los referidos a los derechos laborales y sindicales. No en vano las normas internacionales del trabajo formuladas desde su seno suman un total de 371 entre convenios y recomendaciones.

Más recientemente, al celebrarse el 50º Aniversario del Convenio 87, la OIT adoptó el 18 de Junio de 1998, con ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su



seguimiento". Documento que demuestra una vez más no sólo la enorme importancia que la Organización asigna a los Derechos Humanos Laborales, si no también su interés por verificar su cumplimiento.

Con el presente manual se busca proporcionar al movimiento sindical una herramienta que les permita actuar de una manera más eficaz al momento de defender las libertades sindicales, a partir de los mecanismos contemplados por la propia OIT para tutelar el ejercicio de estos derechos.

Igualmente presentar, en forma didáctica, como está diseñado el sistema de control de la OIT para la protección de los derechos sindicales previsto en su sistema normativo, en particular los preceptos normativos que rigen el procedimiento de Queja por Violación a la Libertad Sindical que se sigue ante el Comité de Libertad Sindical; los que incluirán algunos formularios y modelos básicos para la presentación y tramitación de dicho procedimiento.

El documento busca en general, fortalecer las estrategias de los trabajadores y trabajadoras para la defensa de las libertades sindicales, lo que va desde fomentar una cultura de respeto en las relaciones laborales hasta elevar los niveles de efectividad de las acciones de control normativo de la OIT.

Para su elaboración se han recogido experiencias y propuestas de organizaciones sindicales de la región a través de encuestas, cuestionarios y reuniones; además de las opiniones y comentarios recibidos de funcionarios de la OIT, en particular del Especialista Regional en Educación Obrera Eduardo Rodríguez Calderón; así mismo se han estudiado casos presentados ante el Comité de Libertad Sindical.

El presente trabajo está estructurado en seis capítulos; el primero busca hacer evidente el indisoluble vínculo entre derechos laborales y derechos humanos, el segundo está orientado a caracterizar la actividad normativa de OIT, el tercero está referido a la libertad sindical como un derecho humano fundamental, el cuarto busca presentar los diferentes mecanismos de control de OIT, el quinto presenta en forma detallada el procedimiento de Queja por Violación de la Libertad sindical y, finalmente, el sexto trata de aportar elementos para la revisión de la agenda sindical para la defensa de la libertad sindical.

## CAPITULO I DERECHOS HUMANOS Y LIBERTAD SINDICAL

### 1.1. CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS

Por la naturaleza social del ser humano, así como por la necesidad de garantizar la convivencia armónica y el pleno desarrollo de las personas, se han creado leyes y normas de obligado cumplimiento pero, en muchos casos, ello supuso la reflexión acerca de los “Derechos” y su significado.

En la actualidad un concepto del que podemos sentirnos orgullosos, porque constituye un patrimonio de la humanidad, es el de los “Derechos Humanos”. Concepto relativamente reciente, de hecho aparece en 1946 en la Carta de las Naciones Unidas con la que dicha entidad se constituye. Pero, hay que reconocer, que en el pasado el concepto general ya se conocía y se trataba, genéricamente, como “Derechos del Hombre o Derechos Naturales” [2]

En la actualidad podemos decir, que la fuente de todos los derechos humanos es la dignidad humana. “Partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos podría afirmarse que en términos genéricos los derechos humanos son aquellos que permiten o deben hacer posible una vida racional entre las personas. Esta forma de vida (...) supone la satisfacción de las necesidades humanas básicas” [3]

Estamos hablando de un concepto que busca reafirmar la dignidad de la persona en todas sus relaciones sociales y frente al Estado, reconociéndole una serie de atributos inherentes y consustanciales de todos los seres humanos, sin distinción alguna.

A decir de Nikken, “La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de

respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización”.[4]

Si esto es así, los Estados al ejercer su poder, se encuentran imposibilitados de menoscabar en forma arbitraria el disfrute efectivo de tales derechos. Recordemos que la razón de ser de los Estados es garantizar el bien común, por lo que su autoridad tiene por límite el respeto de la dignidad humana.

Lo que entendemos por derechos humanos está evolucionando constantemente y responde a cómo las personas perciben sus necesidades y dignidad en las diferentes épocas.

Los derechos humanos constituyen una visión de una humanidad que se alza en contra de la exclusión social y la arbitrariedad; se propone la construcción de estándares de comportamiento básicos sobre cómo debemos comportarnos entre nosotros y cómo el Estado debe tratar a los ciudadanos y a su población en general.

En su perspectiva actual, los derechos humanos son derechos subjetivos que cubren la dimensión individual, social y colectiva de las personas; su exigibilidad puede ejercerse individual o colectivamente.

## 1.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS

Uno de los desafíos de los derechos humanos es el de encontrar caminos para defender su universalidad en beneficio de todos los seres humanos, con respeto, al mismo tiempo, de su diversidad.

Como señaló Boutros Boutros-Ghali, Secretario General de Naciones Unidas, cuando se desarrolló la Conferencia de Viena: “Si bien los derechos humanos son comunes a todos los miembros de la sociedad internacional y todo el mundo se reconoce en su naturaleza, cada era cultural puede tener su forma particular de contribuir a la aplicación de esos derechos. Los derechos humanos, vistos a escala universal, nos plantean la dialéctica más exigente: la dialéctica de la identidad y de la alteridad, del "yo" y del "otro". Nos enseñan que somos a la vez idénticos y diferentes... Como proceso de síntesis, los derechos humanos son, por su misma naturaleza, derechos en evolución. Quiero decir con esto que tienen a la vez por

objeto expresar mandamientos inmutables y enunciar un momento de la conciencia histórica. Así pues, son, a un tiempo, absolutos y puntuales.”[5]

Las principales características que se les atribuyen son:

§           Inherentes: Porque son innatos a todos los seres humanos sin distinción alguna, pues se asume que nacemos con ellos. Por tanto, estos derechos no dependen de un reconocimiento por parte del Estado.

§           Universales: Por cuanto se extienden a todo el género humano en todo tiempo y lugar; por tanto, no pueden invocarse diferencias culturales, sociales o políticas como excusa para su desconocimiento o aplicación parcial.

§           Absolutos: Porque su respeto se puede reclamar indistintamente a cualquier persona o autoridad.

§           Inalienables: Por ser irrenunciables, al pertenecer en forma indisoluble a la esencia misma del ser humano; no pueden ni deben separarse de la persona y, en tal virtud, no pueden transmitirse o renunciar a los mismos, bajo ningún título.

§           Inviolables: Porque ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que puedan imponerse de acuerdo con las exigencias del bien común de la sociedad.

§           Imprescriptibles: Porque no se pierden por el transcurso del tiempo, independientemente de sí se hace uso de ellos o no.

§           Indisolubles: Porque forman un conjunto inseparable de derechos. Todos deben ser ejercidos en su contenido esencial[6], al tener igual grado de importancia

§ Indivisibles: Porque no tiene jerarquía entre sí, es decir, no se permite poner unos por encima de otros ni menos sacrificar un tipo de derecho en menoscabo de otro.

§ Irreversibles: Porque todo derecho formalmente reconocido como inherente a la persona humana queda irrevocablemente integrado a la categoría de derecho humano, categoría que en el futuro no puede perderse.

§ Progresivos: Porque dado el carácter evolutivo de los derechos, en la historia de la humanidad, es posible que en el futuro se extienda la categoría de derecho humano a otros derechos que en el pasado no se reconocían como tales o aparezcan otros que en su momento se vean como necesarios a la dignidad humana y, por tanto, inherentes a toda persona.

Es importante tener presente la relación de interdependencia existente entre los Derechos Humanos, es decir, que la vigencia de unos es precondition para la plena realización de los otros, de forma tal que la violación o desconocimiento de alguno de ellos termina por afectar otros derechos. Sería el caso, por ejemplo, el del derecho a la libertad de reunión y asociación y el de libertad sindical, no podría asumirse el respeto del primero si existiera imposibilidad de constituir sindicatos y viceversa.

Conscientes de ello la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena- Austria, 1993) señaló con su Declaración: “Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en general de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo énfasis. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.<sup>[7]</sup>

Igualmente, dada su imperatividad erga-omnes, es decir, al ser universalmente obligatoria la aplicación de estos derechos bajo cualquier punto de vista e incluso en aquellos casos en que no haya sanción expresa ante su incumplimiento, les da un carácter de exigibilidad ante los Estados.

Por ello, “Existen niveles de obligaciones comunes a todos los derechos humanos, que corresponden (...) a una obligación de respeto, una obligación de protección y una obligación de satisfacción. De modo tal que ninguna categoría de derecho es en si misma más o menos exigible, sino que a cada derecho humano le corresponden distintos tipos de obligaciones exigibles”. [8]

### 1.3. EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Reconociendo, a partir de sus propios principios, que es necesario manejar una concepción integral de los derechos humanos sin escindirlos en clasificaciones que podría inducir a la idea errada de prelación de unos u otros, nos parece importante, a efectos didácticos, destacar la evolución histórica que refleja su progresiva institucionalización en el orden interno como en el internacional.

#### Derechos Civiles y Políticos (DCP)

Son aquellos que tienen por objeto la tutela de la vida, la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de la persona, así como de su derecho a participar en la vida pública y de Gobierno.

#### Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)

Son los derechos vinculados a la satisfacción de las necesidades socioeconómicas, es decir, orientados a lograr adecuadas condiciones de vida, acceso a servicios y bienes materiales y culturales, que permitan alcanzar una calidad de vida aceptable y digna.

A diferencia de los Derechos Civiles y Políticos en donde el Estado debe, por lo general, abstenerse para que el individuo pueda ejercer sus derechos sin trabas, en el caso de los llamados Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Estado debe más bien actuar y prestar su apoyo material y político para lograr que todas las personas disfruten de ellos.

Durante mucho tiempo dicha distinción dio la excusa para argumentar la naturaleza diferente entre ambos grupos de derechos, lo que “legitimó los intentos tradicionales de

conceder a los derechos sociales un estatuto distinto y claramente inferior. (...) El principio de “indivisibilidad” contradice todos los intentos de mantener la separación y negar a los derechos sociales el rango concedido a los derechos civiles y políticos”. [9]

## Derechos Colectivos o de Solidaridad

Actualmente se viene desarrollando una nueva dimensión de los derechos, que está en pleno proceso de reconocimiento internacional como son los derechos al desarrollo, a la paz, a la preservación del medio ambiente y a un equilibrio ecológico.

## CUADRO N° 1

### EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

#### DERECHOS HUMANOS

CIVILES Y  
POLÍTICOS  
ECONÓMICOS,  
SOCIALES Y CULTURALES (DESC)  
COLECTIVOS O DE SOLIDARIDAD

- A la vida
- A la integridad física y moral
- A la libertad personal

- A la libertad de movimiento o de libre tránsito
- A la igualdad ante la Ley.
- A la libertad de pensamiento, de conciencia y religión
- A la libertad de opinión, expresión y prensa
- De residencia y de inviolabilidad del domicilio
- A la libertad de reunión
- A la libertad de Asociación
- A la seguridad jurídica y garantías del debido proceso
- A la nacionalidad
- A participar en la dirección de asuntos políticos
- A elegir y ser elegido en cargos públicos
- A formar un partido o afiliarse a alguno
- A la autodeterminación de los pueblos
  
- A constituir familia
- A la alimentación
- A la salud
- A la vivienda
- A la educación a lo largo de la vida.
- Al trabajo
- A un salario justo y equitativo
- Al descanso
- A la libertad sindical



- A la negociación colectiva
- A la huelga
- A la seguridad social
- A la propiedad
- A la seguridad económica
- A participar en la vida cultural del país
- A gozar de los beneficios de la ciencia.
- A la investigación científica, literaria y artística.
- A beneficiarse del patrimonio común de la humanidad
  
- A la paz
- Al desarrollo
- A un medio ambiente sano.

#### 1.4 DERECHOS HUMANOS LABORALES

Del conjunto de derechos humanos, existen una serie de ellos vinculados al trabajo y a los trabajadores/ras conocidos como derechos humanos laborales, son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores/ras para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.

La Libertad sindical, forma parte del conjunto de estos derechos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por los Convenios 87 y 98 de la OIT. (Ver cuadro N° 2)

En la actualidad está “universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla. En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos, y viceversa”. [10]

Es más, podríamos decir que la Libertad sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación sociopolítica y lucha, enriquece los contenidos e impulsa la progresividad de los derechos humanos en su conjunto. De hecho, no es posible hablar de derecho del y al trabajo sin vincularlo al ejercicio del derecho de libertad sindical como garantía de la justicia social en las relaciones laborales.

Otro argumento, no menos importante, para justificar “la protección de la libertad sindical reside en el hecho de que, tal como hoy es universalmente aceptado, el movimiento sindical ha pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas. Esto debido (...). A que el derecho de los trabajadores a la libertad sindical, (...), constituyen herramientas claves para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón de que habilitan medios por los cuales se postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales de las personas”. [11] De hecho, “pasar revista al significado contemporáneo de la libertad sindical, implica reconocer que fue también, gracias a la sacrificada aunque no siempre reconocida lucha de los sindicatos en pos de la reivindicación de derechos democráticos básicos en el lugar de trabajo (...) que se abrieron espacios en nuestras sociedades para un correlativo y simultáneo reconocimiento de ciudadanías integrales y modernas”. [12]

Por su parte la CIOSL/ORIT señala que: “Las Libertades Sindicales se convierten en importante instrumento para luchar por una reivindicación amplia de los Derechos Humanos.” [13] Desde su perspectiva, entienden a la libertad sindical como un derecho “bisagra” en la medida que se vincula tanto con los derechos civiles y políticos como con los derechos económicos, sociales y culturales.

En la actualidad, aun cuando hay una aceptación retórica de que los “derechos laborales también son derechos humanos”[14], a menudo falta voluntad política por incluir los derechos del trabajador/a-ciudadano/a en la práctica de los derechos humanos por parte de los Gobiernos e incluso de algunos organismos internacionales[15].

Es evidente que mientras se mantenga un escenario mundial de desconocimiento y violación de tales derechos, los derechos humanos de todas las personas se verán afectados. Situación preocupante cuando con la “mundialización de la economía y los imperativos de la productividad han motivado también en sectores poco visionarios los argumentos que tienden a disminuir, cuando ya no a suprimir, los derechos de los trabajadores en aras de una mayor competitividad basada en condiciones de trabajo muy a menudo inaceptables.”[16]. Posturas que profundizan la fragilidad de su reconocimiento.

La defensa de los Derechos Humanos Laborales supondría una utopía si se entiende como una idea movilizadora de la conciencia humana; aquello por lo cual se debe luchar. “No se trata de confrontar el ideal con la realidad de las violaciones para demostrar que no existe y que en consecuencia debería ser desechado. Se trata de exigir el ideal para cuestionar e interpelar la realidad exigiendo su transformación”. [17]

## CUADRO N° 2

### NORMAS INTERNACIONALES RELATIVAS A DERECHOS HUMANOS LABORALES FUNDAMENTALES

#### DERECHOS HUMANOS LABORALES

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (a)  
DECLARACIÓN AMERICANA  
DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE (b)  
PACTO INTERNA-  
CIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (c)

(PIDCP)  
PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECO. SOC. Y CULT. (d)

(PIDESC)  
PROTOCOLO ADIC. A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS  
HUMANOS EN MATERIA DE DESC (PROTOCOLO DE  
SAN SALVADOR) (e)

CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE DISCRIMINACION CONTRA LA  
MUJER) (f)

CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO  
DE LA  
OIT

Al Trabajo y prohibición del trabajo forzoso

Art. 4, 23.1

Art. XIV

Art. 8

Art. 6

Art. 6

Art. 11 1.a.)

29(g) y 105(h)

Libertad Sindical, Huelga y Negociación Colectiva

Art. 20.1 y 23.4

Art. XXII

Art. 22.1,2,3

Art. 8 a) y d)

Art. 8

Art. 7 c)

87(i), 98(j) y 135(k)

Igualdad de oportunidad y trato, sin discriminación

Art. 1, 2,7, 23.2

Art. II

Art. 26

Art. 3 y 7i y ii

Art. 3 y 7 a y c

Art. 11 1. b), c), d) 2. a), Art. 15

100(l) y 111(m)

Edad mínima para trabajar y derechos del niño

Art. 25.2

Art. VII, XXXVII

Art. 24

Art. 10, 3

Art. 7 f y 16

138(n) y 182(o)

Proceso Laboral justo

Art. 8,10

Art. XVIII

150(p)

- (a) Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.
- (b) Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana de 1948.
- (c) Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de Diciembre de 1966.
- (d) Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de Diciembre de 1966.
- (e) Suscrito por la Asamblea General de la OEA, San Salvador, El Salvador, 17 de Noviembre de 1988.
- (f) Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de NN.UU. el 18 de Diciembre de 1979.
- (g) Convenio sobre Trabajo Forzoso, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 1930.
- (h) Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, adoptado por la CIT de 1957.
- (i) Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado por la CIT de 1948.
- (j) Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la CIT de 1949.
- (k) Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, adoptado por la CIT de 1971.
- (l) Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, adoptado por la CIT de 1951.
- (m) Convenio sobre la Discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la CIT de 1958.
- (n) Convenio sobre la Edad Mínima, adoptado por la CIT de 1973.
- (o) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, adoptado por la CIT de 1999.
- (p) Convenio sobre la Administración del Trabajo, adoptado por la CIT de 1978.

## TEMAS DE DISCUSIÓN

1. Construya su propia definición de Derechos Humanos
2. ¿Por qué es importante resaltar el carácter de derecho humano que tiene la Libertad Sindical?
3. ¿Por qué el reconocimiento pleno del derecho de Libertad Sindical permite garantizar sociedades más democráticas ?

## EJERCICIOS EN GRUPO

Establezca una lista con los principales Derechos Humanos Laborales que a vuestro criterio no se respetan en su país y en la región y fundamente el orden de prelación establecido.

Derechos Humanos Laborales

Son aquellos dd.hh. vinculados al mundo del trabajo que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de trabajo y en especial su derecho a la libertad sindical.

## CAPÍTULO 1

DD.HH y LIBERTAD

SINDICAL

## Transparencia 1.4

### CAPITULO II LA OIT Y LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO

#### 2.1. LA OIT Y LOS DERECHOS HUMANOS[18]

La Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo de 1944 e incorporada en la Constitución de la OIT en 1946, explícito la relación existente entre los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales. En ella se proclama, en el artículo Ib), que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso constante, refiriéndose en el artículo II a) a los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana. En 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo afirmaba, solemnemente, este evidente vínculo al adoptar la Resolución[19] sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. Considerando, entre otras cosas, "que existen principios firmemente establecidos y universalmente aceptados que definen las garantías básicas de las libertades civiles, que deberían constituir un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse... "; "Reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos civiles carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles". [20]



Sobre lo citado en el párrafo anterior, el Director General de la OIT señaló que, "la OIT tiene un profundo interés por las libertades civiles y políticas, pues sin ellas no puede haber ni ejercicio normal de los derechos sindicales ni protección de los trabajadores". [21] Dicho vínculo se explica en razón de que los objetivos de la Organización son la protección de los intereses de los trabajadores/as, la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida, así como la promoción de la libertad de asociación, son los que deben contribuir a la implantación de la justicia social y a la garantía de una paz universal y duradera en el mundo entero.

A fin de poder cumplir con esta gran misión y alcanzar sus objetivos, la OIT se ha concentrado, sobre todo, en la adopción de normas como principal medio de acción; éstas han contribuido enormemente a la promoción y protección de los derechos humanos. Otros campos importantes de actuación los han constituido la asistencia técnica prestada a sus mandantes, la misma que tiene como norte orientador los Convenios y Recomendaciones de la Organización y la educación laboral.

A raíz de la mundialización de la economía, internamente, la OIT inició una discusión sobre la necesidad de identificar los derechos fundamentales de los trabajadores. Ello coincidió con la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en marzo de 1995, los Jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a procurar "el objetivo de velar por la existencia de buenos puestos de trabajo y salvaguardar los derechos e intereses básicos de los trabajadores".[22] Asimismo, otro Foro, el de la Organización Mundial del Comercio (OMC), afirmaba en la Declaración final de su reunión en Singapur realizada en Diciembre de 1996: "Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas, y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción de las mismas". [23]

En ese contexto, durante la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT aprobó la "Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento",[24] levantando un bloque mínimo de derechos humanos fundamentales por cuyo respeto universal, los Estados Miembros asumieron el compromiso de garantizar su vigencia absoluta. Esta declaración trata de la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dichos derechos laborales fundamentales se encuentran en ocho Normas Internacionales del Trabajo, que son:

§ Convenio 87, relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

§ Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

- § Convenio 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio.
- § Convenio 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso.
- § Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración.
- § Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- § Convenio 138, relativo a la edad mínima de admisión al empleo.

A este último convenio debe añadirse el recientemente aprobado Convenio 182 sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

## 2.2. ACTIVIDAD NORMATIVA DE OIT

La actividad normativa ha constituido el medio de acción privilegiado de la OIT para promover la justicia social; actividad que implica la elaboración de Normas Internacionales del Trabajo (NIT) con el propósito de que las mismas sean aceptadas lo más ampliamente posible y se pongan después en ejecución.

Una NIT es un texto preparado por la OIT, para los Estados Miembros y la comunidad internacional, en la cual se definen lineamientos y pautas mínimas de relacionamiento social para regular el mundo del trabajo.

La mejor expresión de dicha actividad la constituyen el Convenio, la Recomendación y los Protocolos; que en conjunto componen el sistema de normas internacionales del trabajo.[25]

El carácter tripartito sobre la que se asienta la estructura de OIT ha permitido que su trabajo legislativo a favor de los trabajadores/as sea el resultado de un esfuerzo conjunto de los Gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as.

Tanto el Convenio, el Protocolo y la Recomendación deben ser adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

### 2.2.1. Convenios Internacionales de Trabajo

Un convenio internacional del trabajo es un tratado internacional, -por tanto, debe ser ratificado para su exigibilidad-, que fija las normas mínimas que deben observar las legislaciones de los Estados Miembros[26] respecto de la materia tratada.

Conforme el Art. 19 inciso 5 de la Constitución de OIT todos los Estados Miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año, de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes. Los convenios que sean ratificados por un Estado Miembro de la OIT tienen fuerza vinculante en derecho internacional.

La ratificación del convenio entraña una doble obligación para el Estado Miembro:

§ Cumplir y aplicar las disposiciones del convenio, en los términos de su ratificación.

§ Aceptar la supervisión y control internacional que vele por su vigencia, por parte de la propia OIT.

### 2.2.2. Los Protocolos

Un protocolo es un instrumento simple y flexible que se utiliza para la revisión parcial de un convenio, permitiendo modificar parcialmente uno o varios de sus artículos. Resulta especialmente útil cuando se desea mantener intacto un convenio base, cuyas ratificaciones siguen en vigor (la ratificación del protocolo no conlleva la denuncia del convenio) por lo que pueden recibirse nuevas ratificaciones, paralelamente al hecho de haberse introducido modificaciones o completado ciertas disposiciones sobre determinados puntos. Hasta ahora no se han elaborado protocolos sobre la Libertad Sindical.

### 2.2.3. Recomendaciones Internacionales de Trabajo

Las recomendaciones complementan a los convenios y contienen directrices para la política nacional, orientando la función legislativa y las prácticas laborales en los países.

A diferencia de los convenios las recomendaciones no son objeto de ratificación por parte de los Estados, por lo que no generan obligaciones de forzoso cumplimiento sobre sus contenidos.

### 2.3. PROCESO DE ELABORACION LAS NORMAS

En general, en la mayoría de los casos, una norma se desarrolla a partir del momento en que se detecta un problema que afecta a los interlocutores sociales del mundo del trabajo y que, por su trascendencia e impacto, el Consejo de Administración de la OIT asume la tarea de procurar una solución aceptable para los trabajadores/as, empleadores y gobiernos a través de una norma internacional.

El problema puede consistir en cualquier situación o cuestión que afecte directa o indirectamente a la protección y bienestar de los trabajadores, o que se refiera al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, o bien al desarrollo de las relaciones laborales.

Una vez analizado el problema, e identificado por el Consejo de Administración, la primera etapa para la adopción de un convenio o de una recomendación es inscribir el asunto en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esto lo puede hacer tanto el Consejo de Administración como la propia Conferencia por mayoría de dos tercios; en ambos casos deben tomarse en cuenta las propuestas que emanan de cualquier organización de derecho internacional público, como son las que integran el Sistema de Naciones Unidas.

Una vez inscrita la cuestión, la Oficina Internacional del Trabajo prepara un estudio comparado de las leyes y de la práctica que rigen sobre la misma en los Estados Miembros. Es una tarea compleja, no sólo por el gran número de países y la diversidad de formas que la problemática reviste, porque muchos de los temas a que se refieren las normas suelen ser sumamente técnicos.

Basándose en dicho estudio, el Consejo de Administración decide si conviene o no seguir adelante el proceso normativo. En caso afirmativo, el Consejo invita a la Oficina a preparar un informe exponiendo la legislación y la práctica en los diferentes países, así como un cuestionario. Se envían esos documentos a los Estados Miembros como mínimo 18 meses antes de la inauguración de la reunión de la Conferencia en que se va a examinar la cuestión. Los gobiernos deben hacer llegar sus respuestas a la Oficina a más tardar 11 meses antes de la reunión de la Conferencia.

Para redactarlos y absolver los cuestionarios, los gobiernos, de los Estados que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (Núm. 144) relativa a las normas internacionales de trabajo, están obligados a efectuar consultas a las organizaciones de trabajadores/ras y de empleadores. Pero, por principio, muchos gobiernos de Estados que no han ratificado el Convenio también realizan estas consultas.

Basándose en las respuestas de los gobiernos, la Oficina redacta un nuevo informe donde se indican los principales puntos sometidos a la Conferencia para su consideración (proyecto de conclusiones). Este proyecto se comunica a los gobiernos como mínimo cuatro meses antes de la inauguración de la reunión de la Conferencia. Una vez más, se espera de los gobiernos que consulten a las organizaciones de trabajadores y de empleadores (lo que constituye una obligación para los que hayan ratificado el Convenio núm. 144). Así queda todo listo para la primera discusión.

Al celebrarse la Conferencia se establece una Comisión Tripartita para que examine las propuestas. Esta comisión, donde al número de votos de cada grupo se aplica un coeficiente de ponderación para que haya igualdad entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, aporta al texto los cambios que sus miembros estimen necesarios. Sobre la base de ese texto revisado, la Conferencia adopta conclusiones y decide, ya sea inscribir la cuestión en el orden del día de la siguiente reunión, o bien solicitar al Consejo de Administración que inscriba la cuestión en el orden del día de una reunión ulterior.

Después de este primer examen por la Conferencia, la Oficina redacta un texto provisional del convenio y/o de la recomendación prevista (proyecto de instrumento) y lo envía a los gobiernos dentro de los dos meses siguientes a la clausura de la reunión de la Conferencia.

Los gobiernos disponen de tres meses para someter enmienda o para formular otras propuestas. En principio, deben consultar nuevamente a las organizaciones de trabajadores y de empleadores (es una obligación para los que han ratificado el convenio núm. 144).

Basándose en las nuevas respuestas de los gobiernos, la Oficina prepara un informe final con los textos (y sus enmiendas) de los convenios y recomendaciones que remite nuevamente a los gobiernos, como mínimo, tres meses antes de la fecha prevista para la inauguración de la siguiente reunión de la Conferencia. También lo dirige normalmente a las organizaciones sindicales.

El informe de la Comisión Tripartita de la Conferencia se somete a ésta reunida en sesión plenaria para su adopción. Los proyectos que resulten adoptados se remiten al Comité de Redacción para la preparación de un texto definitivo. Los textos de los instrumentos aprobados por el Comité de Redacción se someten a la Conferencia para que ésta los adopte en votación final, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución (será necesaria una mayoría de 2/3 de los delegados presentes en la reunión de la Conferencia).

Si la Conferencia rechazara un convenio contenido en el informe de una Comisión, podrá remitirlo a la Comisión Tripartita de la Conferencia para que ésta lo convierta en recomendación.

Si en la votación final un convenio no obtiene la mayoría de dos tercios necesaria para su adopción sino sólo la mayoría simple; la Conferencia decidirá si el convenio habrá de remitirse al Comité de Redacción para convertirlo en recomendación.

El procedimiento que se acaba de describir es el de doble discusión, es decir, de examen de una cuestión en dos reuniones sucesivas de la Conferencia.

En caso de especial urgencia o cuando lo justificaren otras circunstancias particulares, el Consejo de Administración puede decidir, por mayoría de tres quintos de los votos, que se someta una cuestión a la Conferencia para que sea objeto del procedimiento de simple discusión. Las principales excepciones admitidas en el pasado se referían a la adopción de normas internacionales marítimas y a la revisión de las normas existentes, cuando el texto revisado se apartaba muy poco del convenio o recomendación original.

## PROCESO PARA LA ADOPCIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

Se identifica un problema de alcance nacional e internacional

El Consejo de  
Administración

inscribe la cuestión  
en el orden del  
día de la Conferencia (CIT)

La Oficina prepara y somete un informe

sobre la legislación y la práctica

La Oficina analiza las observaciones y prepara  
un proyecto de conclusiones

Observaciones

de los Gobiernos,

los Empleadores

y Trabajadores

La Oficina somete un resumen de la discusión y un proyecto de instrumento

La Oficina prepara un proyecto de instrumento revisado

Observaciones

de los Gobiernos,

los Empleadores

y Trabajadores

Primera discusión por una  
Comisión tripartita especial

Discusión final por  
una Comisión

tripartita especial

Adopción por la Conferencia por mayoría de dos tercios

G

T

CIT

E

G

T

CIT

E





## 2.4. LA SUMISION [27]

La sumisión debe darse dentro de los doce meses siguientes a la clausura de la conferencia que aprobó la NIT. En casos especiales ese plazo puede ampliarse hasta dieciocho meses.

El proceso de sumisión se inicia con un comunicado de la Oficina a todos los Estados Miembros, en el que se solicita que la nueva NIT sea hecha de conocimiento de las autoridades nacionales competentes (legislativas, administrativas y judiciales en los niveles de gobierno correspondientes), a fin de que se pronuncien sobre la conveniencia o no de ratificar dicha norma.

Es conveniente que las organizaciones sindicales promuevan su aceptación y hagan ver los beneficios sociales y económicos que la misma generaría de ser ratificada.

Antes de concluir el plazo, el Estado Miembros debe informar a la Oficina la decisión tomada.

## 2.5. RATIFICACIÓN Y DENUNCIA

### RATIFICACIÓN

Al ratificar los convenios, los Estados Miembros se comprometen formalmente a dar efecto a sus disposiciones de hecho y de derecho. De conformidad con el inciso d) del apartado 5 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, “si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio”. Cabe observar que una ratificación no puede ir acompañada de reservas: en otros términos, un gobierno no está autorizado a escoger según le plazca los artículos de un convenio que se comprometerá a aplicar. Por el contrario, en varios convenios se prevén algunas exclusiones o excepciones o determinadas posibilidades de opción. En tal caso, se suele precisar que, si el Estado que aporta su ratificación desea valerse de esas disposiciones, deberá hacerlo en una declaración que acompañe dicha ratificación.

El Director General de la OIT, al recibir las ratificaciones de los convenios, las registra y las notifica a todos los Estados Miembros de la Organización y las comunica al Secretario General de las Naciones Unidas, además de publicarlas en el Boletín Oficial de la OIT.

Antes de que sea obligatorio para el Estado que lo ratificó, el Convenio tiene que haber entrado en vigor. La práctica normal con respecto a los convenios de la OIT es prever su entrada en vigor doce meses después de la fecha en que se haya registrado la segunda ratificación. Posteriormente, para cada Miembro que lo ratifique, será obligatorio doce meses después del registro de su propia ratificación (algunos convenios, especialmente marítimos, requieren un número de ratificaciones más elevado para su entrada en vigor inicial).

## DENUNCIA

Cada convenio de la OIT contiene un artículo que precisa las condiciones en las cuales los Estados que lo hayan ratificado podrán denunciarlo ulteriormente, es decir, declarar que ya no desean considerarse obligados a cumplir sus disposiciones. Para el efecto deben remitirse a las cláusulas precisas de cada convenio; pero en general:

- a) Los Convenios del 1 a 25. Su denuncia es posible, en cualquier momento, al cabo de un periodo inicial de cinco o diez años (según se indique en los convenios) a partir de la fecha en que el Convenio se haya puesto inicialmente en vigor.
  
- b) Los Convenios del 26 y siguientes. Su denuncia es posible, al cabo de un período inicial de cinco o –las más de las veces- diez años, según se establezca en los convenios, pero solamente por el plazo de un año, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor. Análogamente, resulta posible de nuevo la denuncia, después de un periodo subsiguiente de cinco o diez años, según se indique en el Convenio.

## 2.6 REVISION

La revisión de los convenios y las recomendaciones es una condición importante para su actualización. Es un proceso permanente que se inscribe en el marco de las actividades normativas de la OIT; es imprescindible para hacer frente a los cambios sociales y económicos.

El procedimiento que lleva a la decisión de revisar un convenio o una recomendación se asemeja en principio al descrito para la elaboración de nuevas normas internacionales del trabajo. Cada convenio contiene una disposición, que permite al Consejo de Administración presentar un informe sobre su funcionamiento, someterlo a la Conferencia para su examen, y determinar si corresponde revisarlo completa o parcialmente.

Cuando el Consejo de Administración lo decide, solicita a la Oficina le prepare y presente un proyecto de informe sobre la legislación y/o las prácticas relativas a las disposiciones del convenio en los diferentes países (conviene recordar nuevamente el papel importante que desempeña el grupo de los trabajadores del Consejo de Administración). Ese proyecto de informe se transmite a los gobiernos para que formulen observaciones.

Seis meses después, del envío del proyecto de informe, el Consejo de Administración lo finaliza y decide si debe inscribirse la revisión parcial o total del convenio en el orden del día de la Conferencia. En caso afirmativo, la Oficina transmite el informe a los gobiernos para que formulen observaciones. Cuatro meses después de la fecha del despacho del informe, el Consejo de Administración adopta el informe final, teniendo en cuenta las observaciones de los gobiernos.

Dicho informe final contiene la definición exacta de las cuestiones inscritas en el orden del día de la Conferencia. Basándose en las conclusiones del informe final del Consejo de Administración, la Oficina prepara proyectos de enmienda al convenio o a la recomendación, de que se trate, y los somete a la Conferencia. Esta procede a examinar esos proyectos de enmienda de conformidad con un procedimiento prácticamente igual al de doble discusión.

Por otra parte, es conveniente señalar que la OIT ha decidido dejar de lado diversos convenios dada su obsolescencia. [28]

## 2.7. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Las normas internacionales del trabajo (NIT) tienen carácter universal y un considerable grado de flexibilidad. Por una parte, fijan metas a lograr por los Estados a través de las políticas nacionales y establecen un marco para la cooperación internacional y, por otra, parte, fomentan el tripartismo, protegen los derechos humanos fundamentales y encarnan un consenso internacional sobre como regular niveles mínimos de protección a los trabajadores/as, que sean aceptables en la comunidad internacional.

En su conjunto forman una unidad coherente que armoniza fines específicos de orden técnico, social y económico; presentando las siguientes características que son complementarias a los que tienen como Derechos Humanos:

§ Internacionalidad. En la medida que las Normas son adoptadas por delegados que representan a los gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de todas las regiones del mundo y, por el hecho, de que sus textos definen objetivos ampliamente aceptados y reglas para orientar la acción nacional.

Los órganos de la OIT se han opuesto siempre a la idea de que existan normas diferenciadas por regiones o grupos de países a condición de darles suficiente flexibilidad y reflejar en ellas los requerimientos del conjunto de los Estados Miembros.

§ Flexibilidad. Atendiendo a la propia Constitución de la OIT, durante la elaboración de las NIT se tiene muy presente la necesidad de ser adaptables en función de la diversidad de los niveles de desarrollo, condiciones y prácticas de los Estados Miembros de la Organización.

La única excepción, a dicho principio, se da en la aplicación de los principios referentes a las libertades y los derechos humanos fundamentales, frente a los cuales no se admite ninguna flexibilidad.

§ Viabilidad. A efectos de lograr textos realistas de implementar, los proyectos de convenio se elaboran y examinan en consulta con los Gobiernos y con las organizaciones representativas de trabajadores/as y empleadores; además de que se debaten y aprueban por la Conferencia Internacional del Trabajo, previa votación favorable de un mínimo de dos tercios de los delegados hombres y mujeres presentes.

§ Adaptabilidad. La permanente mutación de un mundo globalizado, ha obligado a la OIT dotarse de una filosofía que le exige una permanente evolución y adaptación de las normas internacionales que produce para hacer frente a los nuevos retos que se han ido presentando. De hecho asume que su programa normativo nunca se completa porque está renovándose constantemente. De este modo, incluso las NIT, pueden ser objeto de revisión.

§ Normas mínimas. Frente al temor de que los convenios o recomendaciones puedan contener disposiciones tan avanzadas o exigentes que sería difícil garantizar su cumplimiento por los estados, la OIT se preocupa de garantizar el carácter de un mínimo común fundamental a dichos instrumentos, lo cual permite a los legisladores nacionales adaptar sus sistemas legales a las obligaciones asumidas.

Conforme al Art. 19 inciso 8 de su Constitución, “en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”.

§ Inadmisibilidad de reservas. Una vez que un convenio entre en vigencia, su cumplimiento no está sujeto a condiciones, sin embargo algunos convenios contienen disposiciones especiales que permiten a los Estados que los ratifican el limitar o matizar las obligaciones que asumen, en virtud de la ratificación. Sin embargo, no son posibles otras limitaciones de las obligaciones de un Convenio que no sean las específicamente establecidas (ratificación con reserva), de ser el caso.

## TEMAS DE DISCUSIÓN

1. Elabore una lista con los problemas laborales actuales que enfrentan los trabajadores/as y que merecerían una regulación a través de un Convenio de OIT.
2. ¿ Puede un convenio ratificado por un Estado miembro, ocasionar menores condiciones de trabajo que las previstas en las leyes nacionales o contratos colectivos de trabajo? Fundamente su respuesta.

3. ¿Averigüe si su país a denunciado algún Convenio de OIT y señale las razones dadas para dicha denuncia?

### EJERCICIOS EN GRUPO

Establezca las ventajas y desventajas para que una temática laboral sea regulada por la legislación nacional o para que se adopte una norma internacional como son los Convenio de OIT.

## CAPITULO III LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO

### 3.1. LOS DERECHOS SINDICALES: UNA DEFINICIÓN

En las legislaciones nacionales e incluso en las propias normas internacionales de trabajo, rara vez se intenta definir esta categoría de derechos que son indivisibles de los demás derechos humanos porque expresan la síntesis de todos los derechos y libertades imprescindibles para la existencia y el eficaz funcionamiento de los sindicatos, en condiciones tales de que puedan defender y promover los intereses de los trabajadores.

Estos derechos sindicales de los trabajadores/as, no fueron concedidos como un acto unilateral por parte de los Estados, tuvieron que ser conquistados mediante una larga, dura, constante lucha y sufrimientos de los primeros y sus organizaciones, en contra de la, a menudo, implacable resistencia de los empresarios y gobiernos.

De hecho, históricamente, muchos de los que actualmente tienen categoría de derecho, en el pasado fueron considerados incluso delitos para luego reconocerlos como libertades y finalmente derechos. Este ha sido el caso del de la libertad sindical y con ella el de la negociación colectiva y el de huelga.

Por ello, los derechos sindicales, deben considerarse como derechos inalienables de la clase trabajadora.

### 3.2. LA LIBERTAD SINDICAL Y LA OIT

La libertad sindical, parte integrante de los derechos humanos fundamentales y piedra angular de las disposiciones que tienen por objeto asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, reviste gran importancia para la OIT toda vez que desde el Preámbulo de su Constitución se incluye el “reconocimiento del principio de libertad sindical” como requisito indispensable para “la paz y armonía universales”. De igual forma la Declaración de Filadelfia, proclamada en 1944, señala que “la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante”.

Toda vez, que el Derecho a la Libertad Sindical es un principio que está establecido en la propia Constitución de OIT, se constituye para todos sus Estados Miembros, por el sólo hecho de serlo, en una obligación para el mismo. Por tal motivo, no obstante que un Estado Miembro no haya ratificado los Convenios sobre Libertad Sindical, tiene igualmente la obligación de cumplir y aplicar las directrices que le son consustanciales.

La proclamación de la libertad sindical, desde los comienzos de la OIT, como uno de sus principios fundamentales, puso rápidamente de manifiesto la necesidad de adoptar disposiciones que delimitaran con mayor precisión el contenido de ese concepto general y de enunciar su contenido esencial en un instrumento formal, con el objeto de promover y de supervisar eficazmente su aplicación general.



### 3.3. LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES

La OIT, con ocasión de la "Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles" de 1970 hizo especial hincapié en las "libertades que se definen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales" [29]; así tenemos que la Libertad Sindical está vinculada con:

- a) El derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias
- b) La libertad de opinión y expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión
- c) El derecho de reunión
- d) El derecho a un proceso regular por tribunales independientes e imparciales.
- e) El derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales."

### 3.4. INSTRUMENTOS BÁSICOS SOBRE LIBERTAD SINDICAL

Los Convenios 87 y 98 pertenecen a la categoría de instrumentos de la OIT que tienen por objeto promover y garantizar derechos humanos fundamentales dentro de la esfera más amplia de los derechos sociales. Los principios contenidos en estos convenios no presuponen ningún patrón uniforme de organización sindical, pero constituyen la pauta según la cual debería juzgarse la libertad de un movimiento sindical; cualquiera que fuese su forma de organización.

Los dos instrumentos se refieren a ámbitos distintos de vigencia de los derechos sindicales, si bien, ambas normas, tienen por finalidad garantizar el ejercicio de estos derechos. Mientras el Convenio 87, concierne al libre ejercicio del derecho de sindicación en relación fundamentalmente con el Estado, el Convenio 98, protege esencialmente a los trabajadores/as y sus organizaciones frente a los empleadores.

#### CONVENIO N° 87

Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

En relación con el Estado, se han considerado como esenciales los principios que comprenden las distintas facetas de la vida sindical, y son los siguientes:

§ Reconocimiento del derecho de sindicación: El derecho de sindicación corresponde a “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción.”[30] (Art. 2 del C.87). Eventualmente pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía (Art.9).

§ Creación de organizaciones: Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública (Art. 2).

§ Libre elección del tipo de organizaciones: Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas, “con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (Art.2).

§ Funcionamiento de las organizaciones: Las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a “redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción” (Art.3).

§ Disolución o suspensión: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa” (Art.4).

§ Creación de Federaciones y Confederaciones: “Las organizaciones ... tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas” (art.5); las garantías previstas en “los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones” (Art.6).

§ Afiliación internacional: "Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores" (Art.5).

§ Personalidad jurídica: "La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este Convenio". (Art.7).

§ Las organizaciones y la legalidad: "Al ejercer los derechos que se les reconocen..., los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados,...a respetar la legalidad". "La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio". (Art.8).

§ Derecho de Huelga: Aun cuando este derecho no se reconoce de forma expresa en este convenio, ni en ningún otro Convenio relacionado con los derechos sindicales[31], el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT[32] siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses laborales. La Comisión de Expertos ha vinculado el derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores a organizar sus actividades y a formular su programa de acción en aras de fomentar y defender los intereses de sus miembros (Arts. 3, 8 y 10 del Convenio 87) con la necesidad de disponer de los medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones. En consecuencia, la Comisión ha adoptado el criterio de que el significado corriente de la expresión "programa de acción" incluye el derecho de huelga.

§ Derecho a la Negociación Colectiva[33]: En base a la libertad que las organizaciones tienen para definir y desarrollar sus actividades y programas de acción. (Art. 3).[34]

CONVENIO N° 98  
Convenio sobre el derecho de sindicación  
y de negociación colectiva, 1949

Frente a los empleadores, los contenidos básicos contenidos en el Convenio son los siguientes:

§ Discriminación antisindical: "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". La protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo, y por lo tanto dicha protección debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto:

"a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo." (art.1 del C.98)

§ Actos de injerencia: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros." "Se consideran actos de injerencia,..., principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores." (art.2)

§ Garantía institucional: Dada la importancia del aspecto procesal en la aplicación efectiva de estas normas, el Convenio prevé la obligación de crear, "organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación" (art.3)

El Convenio 98, así como aborda la protección sindical también constituye un instrumento de la OIT que contiene principios básicos en materia de negociación colectiva. Como son:

§ Fomento de la negociación colectiva: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra parte, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”. (Art. 4)

Como se aprecia, dicho articulado contempla:

- a) La obligación de desarrollar la negociación colectiva.
- b) Su carácter voluntario.
- c) El fomento de este derecho entre las organizaciones y 4) utilización del contrato colectivo.

### 3.5 OTROS CONVENIOS RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL

Además de los Convenios 87 y 98, que son emblemáticos, existen otros relativos a la libertad sindical. Entre los principales destacan los Convenios 11, 110, 135, 141, 151 y 154. (Ver Cuadro N° 3).

En el ámbito de América Latina se han ratificado un buen número de estos Convenios; de hecho, los Convenios 87 y 98 prácticamente los han ratificado todos excepto tres países y para el resto de ellos todavía se requiere mayores esfuerzos en aras de su ratificación, pues, como puede observarse del Cuadro N° 4, de un total de 152 ratificaciones posibles sólo se han dado 80; los convenios que menos se han ratificado son el 151 y el 154 que tienen una gran importancia, pues se refieren a los trabajadores/as de la administración pública y a la negociación colectiva, respectivamente (Ver Cuadro N° 4).

A continuación presentaremos una síntesis de los contenidos de estos otros Convenios.

CONVENIO N° 11  
Sobre el derecho de asociación (agricultura) 1921

Establece que el Estado que lo ratifique ha de asegurar a las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria y derogar toda disposición legislativa o de otro tipo que tenga el efecto de restringir estos derechos a los trabajadores agrícolas.

CONVENIO N° 135  
Sobre representación de los trabajadores, 1971

Trata sobre la protección, facilidades y medios materiales que debe ofrecerse a los representantes de los trabajadores de la empresa .

Dichos representantes han de beneficiarse de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido por su condición o actividad de dirigente sindical, siempre que actúen conforme a las leyes o convenios u otros acuerdos vigentes (Art. 1). Igualmente las empresas deben brindar las facilidades a los dirigentes para que puedan cumplir rápida y eficazmente sus funciones (Art. 2)

CONVENIO N° 141  
Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975

Garantiza la libertad sindical de los trabajadores rurales y fomenta su organización y participación en el desarrollo económico y social

Este convenio consagra en forma especial el derecho de todos los trabajadores rurales a organizarse libremente, ya se trate de asalariados o de personas que trabajan por cuenta propia. En él se recogen las principales disposiciones del Convenio N° 87 añadiendo que uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural debe ser el de facilitar la constitución y el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales, fuertes e independientes, de forma que les permita participar, sin discriminación, en el desarrollo económico y social.

## CONVENIO N° 151

Sobre relaciones laborales en la administración pública, 1978

Trata sobre la protección del derecho del personal de la administración pública a organizarse, y establece procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, la solución de conflictos y los derechos civiles y políticos.

Según este instrumento, los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical (Art. 4). Protección que se ejercerá especialmente frente a actos que tengan por objeto:

- a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o deje de ser miembro de ella
- b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Dichas organizaciones deben de gozar de total independencia respecto de las autoridades públicas (Art. 5) y protección frente a actos de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración.

Se entiende por actos de injerencia aquellos destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública o sostenidas económicamente o en otra forma por ésta, con la intención de controlarlas.

Además, este Convenio, dispone conceder facilidades apropiadas a sus representantes para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. (Art. 6), así como plantea adoptar las medidas necesarias para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos; de forma que puedan fijarse, con su participación, las condiciones de empleo (Art. 7).

Los empleados públicos deben gozar de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical. (Art. 9)

## CONVENIO N° 154

Sobre la negociación colectiva, 1981

Dispone las medidas que procede tomar para promover una negociación colectiva libre y voluntaria, para determinar las condiciones de trabajo y para reglamentar las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones.

El convenio exige adoptar medidas adecuadas para fomentar la negociación colectiva. Tales medidas deben tener por objeto:

- a) Hacer posible tener una negociación colectiva en todas las categorías.
- b) Extender progresivamente extendida a todas las materias siguientes: condiciones de trabajo y empleo, regular relaciones entre empleadores y trabajadores y regular relaciones entre empleadores u organizaciones con las organizaciones de trabajadores
- c) Fomentar reglas de procedimiento convenidas mutuamente
- d) No obstaculizar la negociación colectiva por falta de reglas.
- e) Concebir órganos y procedimientos de solución de conflictos, de manera tal, que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

## CUADRO N° 3

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT

SOBRE LIBERTAD SINDICAL



C  
R  
TITULO  
11

Sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921

87

\*\*\*

Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

98

\*\*\*

Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

110

Convenio sobre las plantaciones, 1958 (\*)

135

143

Sobre representación de los trabajadores, 1971

141

149

Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975

151

159

Sobre relaciones laborales en la administración pública, 1978

154

163

Sobre la negociación colectiva, 1981

C = Convenio / R = Recomendación

(\*) Parte IX y X

CUADRO N° 4

RATIFICACION DE CONVENIOS POR PAIS

PAIS

CONVENIOS

C11  
C87  
C98  
C110  
C135  
C141

C151

C154

TOTAL

ARGENTINA X

X  
X

X  
X  
5

BOLIVIA

X  
X

2

BRASIL

X

X

(\*)  
X  
X

X  
5

CHILE  
X  
X  
X

3

COLOMBIA  
X  
X  
X

X

4

COSTA RICA  
X  
X  
X

X  
X

5

CUBA  
X  
X  
X  
X  
X  
X

X

7

ECUADOR

X

X

X

X

X

5

EL SALVADOR

X

1

GUATEMALA

X

X

X

X

X

X

6

HONDURAS

X

X

2

MEXICO

X  
X

X  
X  
X

5

NICARAGUA

X  
X  
X  
X  
X  
X

6

PANAMA

X  
X  
X  
X

4

PARAGUAY

X  
X  
X

3

PERU

X

X  
X

X

4

REP. DOMINICANA

X  
X

2

URUGUAY

X  
X  
X  
X

X  
X

7

VENEZUELA

X  
X  
X

X

4

(\*) Denunciado en 1970; por tanto, no es ya obligatorio.

## TEMAS DE DISCUSIÓN

1. ¿En su opinión, por qué es vital para el movimiento sindical que los países ratifiquen todos los Convenios relativos a la Libertad Sindical?.
2. ¿Cuál cree usted que es el Convenio relativo a la Libertad Sindical más importante además del Convenio 87 y del 98 de OIT y por qué?.
3. ¿Constituye la Huelga un derecho protegido por los Convenios de OIT? Fundamente su respuesta.

## EJERCICIOS EN GRUPO

Diseñen una campaña sindical para promover en su país la ratificación de un Convenio relativo a la Libertad Sindical pendiente de ratificación. Previamente, de darse el caso, los miembros del grupo que conozcan de un caso real deberán presentar dicha experiencia a sus compañeros.

- 

Protección  
frente a la  
discriminación  
antisindical

- 

Prohibición de  
actos de  
injerencia por  
parte del  
empleador

- 

Fomento de la  
Negociación  
Colectiva

!

Adoptar  
medidas para  
reglamentar las  
condiciones de  
trabajo por  
medio de  
contratos  
colectivos



## CAPÍTULO 3

### LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS NORMAS

### INTERNACIONALES DE TRABAJO

#### Transparencia 3.4

## CAPITULO IV. MECANISMOS E INSTANCIAS DE CONTROL DE LA APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO

### 4.1. FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE CONTROL DE LA OIT

Cuando un Estado se adhiere a la Organización Internacional del Trabajo se compromete a respetar un cierto número de principios, incluidos los principios de la libertad sindical, que se han convertido en una regla de derecho por encima de los convenios, por estar establecidos en la Constitución de la OIT. En tal sentido, la función de la Organización Internacional del Trabajo respecto de los derechos sindicales consiste en contribuir a la eficacia del principio general de la libertad sindical como una de las principales salvaguardas de la paz y de la justicia social.

A pesar de las ratificaciones de los Convenios por parte de un Estado Miembro, lo que supone una obligación de cumplimiento, ello no ha impedido que, por razones diversas, en repetidas oportunidades, la norma adoptada no sea recogida por la legislación nacional ni incorporada a la normativa nacional o no se cumpla o sólo se aplique parcialmente; el reconocimiento de esta realidad hizo necesario que se estableciera un sistema de control, a fin de asegurar que los Estados Miembros cumplan con las obligaciones que han contraído.

Los principios y procedimientos fundamentales del sistema de control se establecieron en la propia Constitución de la OIT; mecanismos que se han ido reglamentando paulatinamente para perfeccionar la eficacia de las NIT.

### 4.2. OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS

## A. Respecto de la totalidad de las NIT

La Constitución de OIT establece ciertas obligaciones para la totalidad de los Estados Miembros, al margen de que si han ratificado o tienen intención o no de ratificar un convenio en particular o de aceptar una determinada recomendación.

1. Sumisión de las NIT a las autoridades competentes [35]: En virtud del artículo 19 de la Constitución de OIT se estipula que los Estados deben someter todos los nuevos convenios y recomendaciones a las autoridades nacionales a quienes compete el asunto e informar de su resultado a la Organización Internacional del Trabajo; en el plazo de un año o, en circunstancias excepcionales, de 18 meses después de la adopción de la norma por la Conferencia Internacional del Trabajo, para que le den forma de Ley o adopten otras medidas.

Los gobiernos pueden determinar libremente la índole de las propuestas o medidas que juzgue oportuno tomar al momento de someter convenios y recomendaciones a las autoridades nacionales competentes (generalmente el Parlamento o la Asamblea Nacional).

La obligación del gobierno de someter dichos instrumentos no implica la de proponer su ratificación o su aplicación. La decisión de ratificar o no, es totalmente libre. Se trata de un acto voluntario e independiente de un Estado soberano, que debe ser tomado por las autoridades competentes.

2. Deber de informar sobre convenios no ratificados: Los Estados Miembros tienen la obligación de informar al Director General, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre su legislación y su práctica en relación con los asuntos tratados en un convenio que no haya sido ratificado e indicar las dificultades que impiden o retrasan su ratificación. Análogamente, se puede pedir a los Estados miembros que informen a intervalos apropiados sobre el estado de la legislación y la práctica en su país en lo que atañe a asuntos tratados en cualquier recomendación. (Art. 19 Constitución OIT)

En el anexo de seguimiento de la reciente "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales..." [36] se ha establecido la obligación de los Estados miembros de

presentar Memorias anuales de los convenios fundamentales no ratificados (Ver Cuadro N° 5).

CUADRO N° 5  
CALENDARIO DE SEGUIMIENTO A LA  
DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y  
DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Informe especial

22 = Memorias, artículo 22

A = Informe anual

G = Informe global

S = Seguimiento de G

Libertad sindical

Trabajo forzoso

Igualdad de trato

Trabajo infantil

C. 87

C. 98

C. 29

C. 105

C. 100

C. 111

C. 138

1999

Marzo CA

CIT

(19) -

(19)

22

22

Nov. CA

22

Com. de Expertos

22

22

22

2000

Marzo CA

A

A

(A)

(A)

(A)

(A)

CIT

G

G - 22

22

22

Nov. CA

S

S

Com. de Expertos

22

22

22

2001

Marzo CA

A

A

A

A

A

A

A

CIT

22

G - 22

G

22

Nov. CA

S

S

Com. de Expertos

22

22

22  
22

2002

Marzo CA

A  
A  
A  
A  
A  
A  
A

CIT

22

22

G

G - 22

22

Nov. CA

S  
S

Com. de Expertos

22

22

22

2003

Marzo CA

A  
A  
A  
A  
A

A  
A

CIT  
22

22

22

G

Nov. CA

S

Com. de Expertos

22

22

22

2004  
Marzo CA

A  
A  
A  
A  
A  
A  
A

CIT  
G  
G - 22

22

22

Nov. CA

S  
S

Com. de Expertos

22

22

22

2005

Marzo CA

A  
A  
A  
A  
A  
A  
A  
A

CIT

22

G -22

G  
22

Nov. CA

S  
S



Com. de Expertos

22

22

22

2006

Marzo CA

A

A

A

A

A

A

A

CIT

22

22

G

G - 22

Nov. CA

S

S

Com. de Expertos

22

22

22

22

2007

Marzo CA

A

A

A

A

A

A

A

CIT

22

22

22

G - 22

Nov. CA

S

Com. de Expertos

22

22

22

CA = Consejo de Administración

B. Con la ratificación de los convenios

1. Aplicación y cumplimiento de los Convenios: Mediante la ratificación de un Convenio, el Estado Miembro asume la obligación internacional de hacer efectivas las disposiciones del instrumento tanto en la legislación como en la práctica.
2. Presentación de Memorias periódicas: Conforme el Art. 22, de la Constitución de OIT, todos los Estados miembros deben presentar a la Oficina memorias anuales sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido.

El actual sistema de presentación de memorias, establece que:

- a. La primera memoria detallada debe ser presentada cumplido los doce meses de la entrada en vigor del Convenio en cada Estado respectivo.
- b. La segunda memoria detallada se solicitará automáticamente dos años después de la primera.
- c. Memorias periódicas: Según la periodicidad establecida y sin perjuicio de que la Comisión de Expertos, en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, pueda pedir en cualquier oportunidad, en que lo considere necesario, una memoria adicional sin ceñirse a esa periodicidad; los estados deben presentar las siguientes:
  - i.- Memorias bienales : Se solicitan automáticamente memorias detalladas cada dos años sobre los diez Convenios , calificados de prioritarios.[37],
  - ii. Memorias quinquenales: A partir del quinto año sólo se piden memorias simplificadas.
- d. Memorias no periódicas: Eventualmente deberá presentarse memorias detalladas no periódicas sobre la aplicación de un convenio ratificado.

Las memorias sobre aplicación de los convenios ratificados constituyen la columna vertebral de la estructura establecida progresivamente por la OIT para supervisar su aplicación de manera sistemática y regular.

Dada la importancia que tienen las memorias para el control de las NIT, es conveniente que las organizaciones sindicales conozcan los formularios sobre los cuales se elaboran y hagan llegar al Gobierno sus opiniones y observaciones para que sean incluidas o bien sean remitidas directamente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo[38].

#### 4.3. LOS MECANISMOS DE PROMOCION Y CONTROL

Para vigilar el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo la OIT cuenta con varios mecanismos de control.

Dada la importancia atribuida a los principios y normas sobre la Libertad sindical, además de los mecanismos generales aplicables a todos los convenios internacionales de trabajo, la OIT ha diseñado otros procedimientos de carácter especial que se utilizan exclusivamente para cuestiones de Libertad sindical. (Ver cuadro N° 6)

#### CUADRO N° 6 MECANISMOS DE CONTROL NORMATIVO DE LA OIT

ORGANO COMPETENTE	PROCEDIMIENTO	MEDIO DE CONTROL
-------------------	---------------	------------------

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

PRESENTACIÓN DE MEMORIAS

(Art. 19 y 22 de la Constitución)

REGULAR

Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo

MECANISMOS

DE

CONTROL

NORMATIVO

DE

OIT

SEGUIMIENTO A LA DECLARACIÓN RELATIVA A PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

PRESENTACIÓN DE MEMORIAS

(Art. 19 y 22 de la Constitución)

Consejo de Administración a través de un “Grupo de Expertos”

Consejo de Administración a través de una “Comisión Tripartita”

RECLAMACION

(Art. 24 y 25 de la Constitución)

QUEJA

(Arts. 26 a 29 y 31 a 34 de la Constitución)

Consejo de Administración puede constituir una “Comisión de Encuesta”

ESPECIALES

Consejo de Administración a través del  
Comité de Libertad Sindical

QUEJA POR

VIOLACION DE LA

LIBERTAD SINDICAL

#### 4.4. PROCEDIMIENTO REGULAR

Consiste esencialmente en el control de la aplicación de los Convenios ratificados a cargo de la "Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones" (órgano independiente de connotados profesionales del Derecho que se reúne todos los años); control que se realiza examinando las memorias enviadas por los Gobiernos.

Informe de la Comisión de Expertos

El informe de la Comisión se somete en primer lugar al Consejo de Administración. Las conclusiones finales se presentan en la siguiente forma:

Primera parte: un informe general con una descripción somera de los trabajos de la Comisión señalando, a la atención del Consejo de Administración, de la Conferencia y de los Estados Miembros, cuestiones de interés general o preocupaciones especiales.

Segunda parte: observaciones relativas a algunos países sobre:

§ la aplicación de los convenios ratificados en los Estados Miembros;

§ la aplicación de los convenios a los territorios no metropolitanos cuyos Estados Miembros garantizan las relaciones internacionales;

§ la sumisión de los convenios y recomendaciones a las autoridades nacionales competentes.

Otros comentarios dirigidos a algunos gobiernos por el Director General de la OIT. En nombre de la Comisión adoptan la forma de solicitudes directas[39]. Dichas solicitudes también se envían a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para su información y formulación de comentarios.

De este modo, se establece entre la Comisión de Expertos y los Gobiernos un diálogo que, en la mayoría de los casos, mejora la aplicación de los convenios ratificados.

Tercera parte: consiste en un estudio general de la legislación y la práctica nacional acerca de los instrumentos que hayan sido objeto de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, en virtud del artículo 19 de la Constitución. Los estudios generales constituyen una referencia autorizada en materia de legislación y de práctica en el mundo entero sobre un tema determinado.

El informe de la Comisión de Expertos se publica en marzo y se envía inmediatamente a los gobiernos. En virtud de las obligaciones constitucionales asumidas por todos los Estados Miembros, deben recibir copia del mismo las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Además de ese procedimiento, la Conferencia Internacional del Trabajo, con apoyo de una Comisión Tripartita denominada "Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones" examina el informe de la Comisión de Expertos y reconviene a los



Gobiernos cuyas legislaciones o prácticas no se ajustan a las disposiciones de los Convenios para que atiendan las recomendaciones del caso. Por lo que, con frecuencia, se invita a los representantes gubernamentales a comparecer ante la Comisión para explicar los motivos de su incumplimiento comprobado por la Comisión de Expertos, a fin de procurar una aplicación efectiva de las NIT. La Comisión prepara un informe que luego da a conocer en la sesión plenaria de la Conferencia para que sea examinado y adoptado.

Se trata de otro modo de exhortar a los países a intensificar sus esfuerzos en cumplir y aplicar los convenios ratificados.

#### 4.5 SEGUIMIENTO A LA DECLARACIÓN RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

Esta Declaración, que fuera adoptada el 18 de Junio de 1998 durante la 86ª reunión de la CIT, contiene un anexo de seguimiento que tiene por objeto “contribuir a identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación técnica, pueda resultar útil a sus Miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales”. [40]

Principios y derechos fundamentales que están comprendidos en:

1. Libertad Sindical : Convenios 87 y 98
2. Trabajo Forzoso : Convenio 29 y 105
3. Igualdad de Trato: Convenio 100 y 111
4. Trabajo Infantil Convenios 138 y 182

De conformidad con los anexos de la Declaración, el Consejo de Administración de OIT ha precisado que “el seguimiento anual empezará, respecto de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales, con el envío de las peticiones de memoria en 1999 y su examen por el Consejo en marzo de 2000”. [41]

Los dos mecanismos a que hace referencia el documento, como son la Memoria Anual y el Informe Global, no son una novedad, sino que hace uso de procedimientos anteriormente existentes como es el de presentación de Memorias y la elaboración de un Informe General.

## MEMORIA ANUAL

### OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACION

Su objeto es proporcionar una oportunidad de seguir cada año, mediante un procedimiento simplificado que sustituirá el procedimiento cuatrienal introducido en 1995 por el Consejo de Administración, los esfuerzos desplegados con arreglo a la Declaración por los Miembros que no han ratificado aún todos los convenios fundamentales. El seguimiento abarcará, cada año, las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

### MODALIDADES

El seguimiento se basará en memorias solicitadas a los Miembros en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución. Los formularios de memoria se establecerán con el fin de obtener de los gobiernos que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales, información acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, teniendo debidamente en cuenta el artículo 23 de la Constitución [42] y la práctica establecida.

## EXAMINADOR RESPONSABLE

Esas memorias, recopiladas por la Oficina, serán examinadas por el Consejo de Administración.

Con el fin de preparar una introducción, a la compilación de las memorias establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan, en su caso, una discusión más detallada, la Oficina recurre a un Grupo de Expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración en su sesión de noviembre de 1999.

## INFORME GLOBAL

### OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este informe es, el de facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales observada en el período de cuatro años anterior, el servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y el de establecer las prioridades para el período siguiente mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

El informe tratará sucesivamente cada año de una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.

## MODALIDADES

El informe se elaborará bajo la responsabilidad del Director General sobre la base de informaciones oficiales o reunidas y evaluadas con arreglo a procedimientos establecidos. Respecto de los países que no han ratificado los convenios fundamentales dichas informaciones reposarán, en particular, en el resultado del seguimiento anual antes mencionado. En el caso de los Miembros que han ratificado los convenios correspondientes estas informaciones reposarán, particularmente, en las memorias, tal como han sido presentadas y tratadas en virtud del artículo 22 de la Constitución.

Este informe será presentado a la Conferencia como un informe del Director General para ser objeto de una discusión tripartita. La Conferencia podrá tratarlo de un modo distinto al previsto para los informes a los que se refiere el artículo 12 de su Reglamento, y podrá hacerlo en una sesión separada dedicada exclusivamente a dicho informe o de cualquier otro modo apropiado. Posteriormente, corresponderá al Consejo de Administración, en el curso de una de sus reuniones subsiguientes más próximas, sacar las conclusiones de dicho debate en lo relativo a las prioridades y a los programas de acción en materia de cooperación técnica que haya que poner en aplicación durante el período cuatrienal correspondiente.

### 4.6. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Son de dos tipos: el primero, fundado en la presentación de Reclamaciones y Quejas alegando el incumplimiento de Convenios y, el segundo, de Queja por violación de la Libertad sindical.

#### 4.6.1. Mecanismo fundado en la presentación de Reclamaciones y Quejas

##### A. Reclamaciones relacionadas con la observancia de Convenios ratificados

#### Objeto

Permitir que cualquier organización de empleadores o de trabajadores, ya sea nacional o internacional, pueda dirigir al Director General de OIT una reclamación, en la que se alegue

que en determinado Estado Miembro no se han adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio del total o parte de un convenio [43] que ha ratificado.

## Fundamento Legal

Artículos 24 y 25 de la Constitución de OIT

Procedimiento para una reclamación (Ver Cuadro N° 7)

El procedimiento a seguir esta determinado por un Reglamento especial[44]

Que establece los siguientes pasos:

- a) La Oficina acusa recibo e informa al gobierno interesado;
- b) Se somete el asunto a la Mesa del Consejo de Administración;
- c) La Mesa informa al Consejo de Administración sobre la admisión de la reclamación, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos:
  - i) Debe ser comunicada por escrito a la OIT.
  - ii) Debe emanar de una asociación profesional de empleadores o de trabajadores;
  - iii) Debe hacer mención expresa del artículo 24 de la Constitución.
  - iv) Estar relacionada con un Estado miembro de la OIT. [45]
  - v) Referirse a un convenio que el Estado haya ratificado.
  - vi) Precisar en qué sentido se alega que dicho Estado miembro habría incumplido efectivamente el convenio en su ámbito jurisdiccional;

- d) El Consejo de Administración, sin examinar el fondo del asunto, toma una decisión sobre la admisión;
- e) Si es admisible la reclamación el Consejo de Administración, constituye, de entre sus miembros, una Comisión Tripartita para que la examine siguiendo las reglas enunciadas en el reglamento; si guarda relación con un convenio sobre los derechos sindicales puede remitirla al Comité de Libertad Sindical.
- f) Se invita al Gobierno a estar representado cuando examina el asunto el Consejo de Administración;
- g) La Comisión Tripartita informa al Consejo de Administración, detallando las fases sucesivas de su examen de reclamación y presentando sus conclusiones y recomendaciones, para la adopción de una decisión por este último;
- h) El Consejo de Administración decide si procede publicar la reclamación y la respuesta eventual del gobierno y lo notifica a la organización de trabajadores o empleadores y al gobierno interesados.

## CUADRO N°7

### PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

La Organización de trabajadores o de empleadores, nacional o internacional redacta y envía la reclamación

Consejo de Administración

- Decisión sobre la admisibilidad

- Designación de una Comisión Tripartita

Si se trata de derechos sindicales se remite la reclamación al Comité de Libertad Sindical

OIT

- Recepciona
- Informa al gobierno
- Informa sobre la admisibilidad preparado por la Oficina y transmitido al Consejo de Administración (CA)

Gobierno

Deliberación  
del Consejo de Administración (se invita al Gobierno a participar)

Publicación  
eventual de la reclamación y de las respuestas del gobierno

Comisión Tripartita

1. Examen de la reclamación en cuanto al fondo
2. Conclusiones y recomendaciones enviadas al C.A. para que adopte una decisión (en sesión privada)

Comunicación a la Comisión de Expertos a efectos de un seguimiento

Comunicación  
de la decisión  
al gobierno y a la  
organización demandante



B. Quejas respecto de la aplicación de convenios ratificados

Objeto

Permitir que cualquier Estado Miembro pueda presentar una Queja ante OIT contra cualquier otro Estado miembro de la Organización que, a su parecer, no haya adoptado medidas satisfactorias para el cumplimiento de un convenio que ambos hayan ratificado.

## Fundamento Legal

Constitución de OIT, artículos del 26 al 29 y del 31 al 34

## Características Básicas

El Consejo de Administración también puede iniciar el procedimiento por propia iniciativa (de oficio) o al recibir una Queja por parte de un Delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo

El término "delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo" se refiere tanto a los representantes de un gobierno como a los representantes de los trabajadores o empleadores.

En relación con el uso práctico de este importante derecho de los sindicatos, convendría señalar que una organización sindical que desee presentar una Queja, por violación de un convenio ratificado por "cualquier" Estado Miembro de la OIT, no necesita estar presente en la Conferencia sino que puede solicitar a una organización sindical amiga, participante de la misma, para que la represente, cuidando de entregarle todo el material documental y la información necesarios. Con ello, los sindicatos tienen la posibilidad y el derecho de seguir cualquier asunto relacionado con el incumplimiento de un convenio ratificado si se muestran insatisfechos con los resultados obtenidos del examen de los informes gubernamentales por parte de la Comisión de Expertos y de la Comisión de la Conferencia encargada de la Aplicación de Normas.

Evidentemente, tanto las quejas como las reclamaciones se pueden iniciar de forma independiente del funcionamiento del dispositivo de examen de los informes gubernamentales a que se alude en el párrafo anterior.

Procedimiento de la queja (Ver Cuadro N° 8)

a) Recibida la Queja, el Consejo de Administración podrá alternativamente:

- i) Comunicar la Queja al Gobierno contra el cual se haya presentado, ó
  - ii) Nombrar una Comisión de Encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto. También procede la conformación de dicha Comisión, si hecha la comunicación del inciso anterior no recibiere una respuesta del Gobierno en un plazo prudencial o que ésta no resultase satisfactoria.
- b) En el primer caso, luego de dirigida la comunicación al Gobierno, se sigue un procedimiento similar al descrito para las reclamaciones.

En las oportunidades que el Consejo de Administración examine la cuestión de la Queja, el Gobierno implicado, si no estuviera ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

- c) En el segundo caso, la Comisión de Encuesta (Ver pág. 62), puede adoptar todas las medidas pertinentes para disponer de información completa y objetiva acerca de las cuestiones en litigio.

En tal virtud, pueden tomar testimonio a testigos, algunos de los cuales comparecen por iniciativa de la Comisión, mientras que otros lo hacen a solicitud de parte. En la gran mayoría de los casos las comisiones completan las audiencias con investigaciones en el país en que se dieron los hechos. Todo el procedimiento seguido queda detallado en el informe del caso.

Asimismo, la Constitución prevé expresamente que cada Estado miembro, ya se vean directamente afectados por la queja o no, se encuentra obligado a poner a disposición de la Comisión toda la información de que disponga en relación con el objeto de la queja.

- d) Luego de examinar el caso, la Comisión de Encuesta debe elaborar un informe con los resultados de su estudio y las recomendaciones que estime necesarias adoptarse para resolver la queja.

- e) El informe es presentado al Consejo de Administración y a cada uno de los gobiernos a los que atañe la queja; luego de lo cual se procede a su publicación.
  
- f) Los Gobiernos implicados tienen que indicar en un plazo de tres (3) meses si aceptan o no las recomendaciones contenidas en el Informe de la Comisión.
  
- g) En el caso de no aceptarlas puede someter el asunto a la Corte Internacional de Justicia cuyo fallo es definitivo.
  
- h) La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiera haber formulado la Comisión de Encuesta y adoptado el Consejo de Administración.
  
- i) En el supuesto de que un Estado Miembro no dé cumplimiento, dentro del plazo previsto, a las recomendaciones que pudiera contener el Informe de la Comisión de Encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.
  
- j) Constatado el cumplimiento de las recomendaciones mencionadas o la decisión de la Corte, el Consejo de Administración puede recomendar que cese toda medida decidida por la Conferencia.
  
- k) En forma ineludible, el Informe emitido por la Comisión de Encuesta es publicado, con lo que la comunidad internacional es informada de las violaciones incurridas contra el Convenio.

Comisión de Encuesta

Está integrada por tres (3) personas independientes designadas por el Consejo de Administración en razón de su capacidad individual. La naturaleza casi judicial de su trabajo y la total independencia con la que pueden actuar está reflejada en el hecho de que deben hacer una declaración solemne, comprometiéndose a "ejercer sus funciones y atribuciones con honor y abnegación, completa imparcialidad y en toda conciencia".

Hay que destacar que no existe propiamente un reglamento en relación con el funcionamiento de la Comisión de Encuesta; siempre el Consejo de Administración ha dejado que sea la propia Comisión la que determine su procedimiento, en consonancia con la Constitución de OIT y sujetándose, únicamente, a la orientación general del Consejo de Administración.

Las comisiones de encuesta examinan con detenimiento todas las cuestiones de hecho y derecho, piden a las partes declaraciones verbales y pruebas escritas, envían invitaciones para que presenten comunicaciones análogas a los países limítrofes de las naciones o territorios implicados en la queja o ligados con ellos por importantes relaciones comerciales, así como a diversas organizaciones no gubernamentales (en particular a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores).

## CUADRO N° 8

### PROCEDIMIENTO DE QUEJA

Presentación de una Queja por parte un Estado miembro de OIT contra otro Estado o por un Delegado en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)

Consejo de Administración (C.A)

Revisa la Queja y decide alternativamente a quién la deriva

Se trasmite al Gobierno interesado para que envíen sus Observaciones

Se establece una Comisión de Encuesta (también si la respuesta del Gobierno es insatisfactoria o si no hay respuesta)

La Comisión elabora un Informe

El Consejo de Administración envía sus recomendaciones al Gobierno interesado

Solicitud de Memoria detallada al gobierno

ACEPTA

CUMPLE

INCUMPLE

El Consejo de Administración solicita a la CIT que tome medidas

NO ACEPTA

Recurre a la Corte Internacional de Justicia (CIJ)

#### 4.6.2 Procedimiento Especial en materia de Libertad Sindical

La OIT desde su constitución ha proclamado la libertad de asociación como uno de sus principios fundamentales, atribuyendo una vital importancia a la observancia de los principios y garantías de la libertad sindical. Una muestra del valor que le atribuye está en haber establecido un procedimiento para examinar las Quejas por violación de las Libertades Sindicales.

Es necesario destacar que este procedimiento viene a complementar, no a reemplazar, los demás procedimientos de control de OIT, de hecho los otros procedimientos competentes en lo que concierne a la aplicación de convenios ratificados, pueden hacer referencia a cuestiones sobre Libertad sindical. [46]

La adherencia a la OIT depende de la aceptación formal de todas las obligaciones contempladas en la Constitución de la Organización y, por ende, también de todos los principios en que se funda esta institución; uno de los cuales, tal como ya se ha destacado, es el de la Libertad sindical.



## PANORAMA MUNDIAL DE LAS VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL

Podría pensarse que después de 50 años de vigencia del Convenio 87, que consagra la Libertad Sindical en el derecho internacional, la humanidad debería estar cercana a la erradicación de su falta de reconocimiento y actos violatorios; lamentablemente ello es aún bastante lejano de la realidad.

Como constata la CIOSL, “las tendencias que se perfilan... sobre las violaciones de los derechos sindicales en el mundo indican una intensificación de la represión que no deja de estar ligada al accionar de los sindicatos para denunciar los efectos perversos de la globalización de la economía” [47]

### CUADRO N° 9

#### TOTAL DE QUEJAS PRESENTADAS A NIVEL MUNDIAL

Años  
América  
Latina  
Resto del  
Mundo  
Total  
Mundial

1951-1989

632

883

1515

1990-1999\*

231

313

544

Total de casos

863

1196

2059

Noviembre de 1999

América Latina tiene el triste privilegio de concentrar prácticamente el 42% de todas las Quejas interpuestas al Comité de Libertad Sindical de la OIT durante el periodo que va de 1990 a noviembre de 1999. (Ver Cuadro N° 9)

Es necesario acotar que sólo un porcentaje muy reducido de las violaciones que se perpetran en contra la Libertad Sindical llegan a manos del Comité; sin embargo, los casos que a él se presentan resultan bastante representativos de la situación en general. Pese a ello, en los primeros 38 años de funcionamiento el Comité recibió 632 casos y en los últimos 10 años se han recibido 231 casos. Si nos remitimos a distribuir los casos por país, veremos la situación en nuestra región (Cuadro N° 10 y 11).

Por otra parte, en 1999, de 19 países examinados en la región, 15 han recibido observaciones por parte de la Comisión de Expertos respecto al cumplimiento y aprobación de los Convenios 87 y 98.

Por tanto, es importante reconocer la influencia positiva de estos mecanismos y sus claros efectos persuasivos y disuasivos sobre los Gobiernos; al respecto, el Comité de Libertad Sindical ha elaborado un repertorio conteniendo su “jurisprudencia sindical”. [48]

#### CUADRO N° 10

TOTAL DE CASOS PRESENTADOS POR PAIS 1951 – Nov. 1999

CUADRO N° 11  
DISTRIBUCION DE CASOS POR PAIS

1951 – 1989/ 1990- 1999

PAIS 1951- 89  
1990 – 99\*  
TOTAL

Argentina

57  
32  
89

Bolivia

25  
3  
28

Brasil

37  
7  
44

Chile

51  
6  
57

Colombia

65

21

86

Costa Rica

39

13

52

Cuba

10

3

13

Ecuador

29

14

43

El Salvador

26

10

36

Guatemala

32

19

51

Honduras

27

4

31

México

13

5

18

Nicaragua

37

10

47

Panamá

16

7  
23

Paraguay  
24  
11  
35

Perú  
50  
33  
83

Rep. Dominicana  
42  
4  
46

Uruguay  
34  
6  
40

Venezuela  
18  
23  
41

TOTAL CASOS 632  
231  
863

\* Noviembre de 1999

Fuente: <http://www.oit.org.pe/sindi>

Los mecanismos especiales tienen entonces su origen en la necesidad de dotarse de un procedimiento exclusivo para velar por el respeto del Derecho de Libertad Sindical y poder actuar ante violaciones concretas verificadas en los diferentes países vinculados a OIT.

El mecanismo especial de Queja por violación de la Libertad Sindical, se puede canalizar por dos instancias diferentes:

§ Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical

§ Comité de Libertad Sindical

#### 4.6.3. Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical

##### Objeto

Esta Comisión fue establecida en 1950 de común acuerdo entre la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) con el objeto de examinar las Quejas acerca de presuntas infracciones de los derechos sindicales que le somete el Consejo de Administración de OIT.

##### Fundamento legal

Resoluciones núm. 239 (IX), de 2 de agosto de 1949, y núm. 277 (X), de 17 de febrero de 1950, del Consejo Económico y Social; 110.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, Procès-verbaux, págs. 62 a 91 del texto en francés (no existe en español).

##### Características básicas

- a) Está integrada por nueve personas independientes, nombradas por el Consejo de Administración a propuesta del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y que, normalmente, trabajan en grupos compuesto por tres o cinco miembros.
- b) Es esencialmente un órgano de investigación, pero está facultado para examinar, junto con el gobierno interesado, las posibilidades de solucionar las dificultades por vía de acuerdo.
- c) Examina las quejas que le somete el Consejo de Administración, las que, a su vez, pueden haber sido sometidas directamente a OIT o a través de las Naciones Unidas. Sólo se admiten las quejas presentadas por un gobierno o por una organización de empleadores o de trabajadores, debiendo ser una central nacional con interés directo en el asunto, una organización internacional con estatuto consultivo ante la OIT o alguna otra agrupación internacional de empleadores o de trabajadores si los alegatos atañen directamente a sus organizaciones afiliadas.
- d) Estas quejas pueden referirse a:
- i) Estados Miembros que hayan ratificado convenios relacionados con la libertad sindical;
  - ii) Estados Miembros que no hayan ratificado los convenios pertinentes y que acepten que se remita el caso a la Comisión;
  - iii) Estados no miembros de OIT pero que lo sean de las Naciones Unidas si el Consejo Económico y Social, de esta organización, trasmite el caso y el Estado en cuestión lo ha aceptado.
- e) En principio, no se le puede someter ningún caso para investigación a menos que el gobierno interesado esté de acuerdo. Sólo se pueden hacer excepciones a esta regla cuando el gobierno ha ratificado los convenios pertinentes sobre libertad sindical, en ese caso, la Comisión pasa a ser una Comisión de Encuesta designada conforme al artículo 26 de la Constitución de OIT.

Durante varios años, la necesidad de obtener el consentimiento del gobierno interesado para poder encomendar un caso a la Comisión de Investigación y de Conciliación, generó, en la práctica, un derecho de veto que paralizó, gravemente, todo procedimiento; por lo que



dicha Comisión sólo ha sido convocada en pocas oportunidades. Así, dadas las dificultades para presentar quejas ante ella, el Comité de Libertad Sindical se convirtió muy pronto en el órgano encargado de examinar el contenido de los casos presentados ante ella. [49]

## Procedimiento

El procedimiento seguido por la Comisión de Investigación y de Conciliación es similar al de una Comisión de Encuesta.

- a) En primer lugar, la Comisión solicita informaciones de las partes (querellantes y gobierno), así como de las organizaciones internacionales y nacionales de trabajadores y empleadores.
- b) El Secretariado de la Comisión prepara un análisis de la legislación pertinente del país.
- c) Luego se celebran audiencias en Ginebra en las que son oídos los representantes designados por las partes y los testigos presentados por éstas o convocados por la propia Comisión. Esta última es la que decide si se oirá a un testigo y cuales son los puntos sobre los que podrá hablar.
- d) La Comisión puede decidir llevar a cabo una visita al país en cuestión, para proceder a una encuesta sobre el terreno. También, en este caso, es necesario obtener previamente el consentimiento del gobierno interesado.
- e) Durante la visita, los miembros de la Comisión se entrevistan, ya sea en forma conjunta o individual, con autoridades públicas, dirigentes sindicales, representantes de las organizaciones de empleadores, y otras personas tales como profesores y periodistas, que pudieran suministrar informaciones útiles.

f) Antes de la visita la Comisión pide al gobierno que asegure que dará facilidades para cumplir su misión y que ninguna persona que haya estado en contacto con la Comisión estará sujeta, por tal motivo, a coerción o sanciones.

g) Al final de su visita la Comisión puede formular sugerencias a las partes y al gobierno.

h) Terminada la visita, la Comisión redacta un informe final sobre el caso en el que señala sus conclusiones y recomendaciones para la solución de los problemas planteados.

#### 4.6.4. Comité de Libertad Sindical

El Comité de Libertad Sindical (CLS), se creó por decisión del Consejo de Administración el año 1951. En sus comienzos sólo se le pedía que efectuara un examen preliminar de las quejas y determinara si tenían suficiente fundamento para justificar su traslado a la Comisión de Investigación y Conciliación. Sin embargo, en la práctica, su cometido iba a tomar un cariz muy distinto; como era difícil someter los casos a dicha Comisión, el Comité se transformó pronto en el órgano que examina los casos a fondo y somete sus conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración.

#### Objeto

El mandato del Comité consiste en conocer, tramitar y resolver si las situaciones concretas planteadas como alegato en la Queja se ajustan o no a los principios de la Libertad Sindical derivados de las NIT para, en su caso, formular conclusiones y recomendaciones que permitan restablecer y garantizar el ejercicio de los derechos sindicales.

#### Fundamento legal

Constitución de OIT, Declaración de Filadelfia y las Decisiones del Consejo de Administración, adoptadas entre sus 117ª (noviembre de 1951) y 209ª (mayo - junio de 1979) reuniones.

Las reglas de procedimiento a las que se aluden en este capítulo figuran bajo la rúbrica “cuestiones de procedimiento” en los siguientes documentos:

§ Sexto Informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1952), apéndice V;

§ 6º informe en Séptimo informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1953), apéndice V; párrafo 14 a 21;

§ 9º informe en Octavo informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1954), apéndice II; párrafo 2 a 40;

§ Informes 29º y 43er, en Boletín Oficial, vol. XLIII, 1960, núm. 3:

§ 111º informe, ibíd, vol. LII, 1969, núm. 4, párrafos 7 a 20;

§ 127º informe, ibíd, vol. LV, 1972, suplemento, párrafos 9 a 28;

§ 164º informe, ibíd, vol. LX, 1977, núm. 2, párrafos 19 a 28;

§ 193 er informe, ibíd, vol. LXII, 1979, núm. 1

### Características básicas

a) Es un órgano tripartito, compuesto por un Presidente independiente y por nueve miembros titulares nombrados por el Consejo de Administración de entre sus propios miembros (tres representantes de los gobiernos, tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores) y nueve suplentes, que sólo pueden participar en las reuniones si, por cualquier razón, no se encontrara presente un miembro titular, con el objeto de mantener la composición inicial del Comité. Cada miembro lo es a título personal.

- b) Manteniendo dicha regla, a partir de 1958 hasta la actualidad, la práctica adoptada por el Comité es la de que los miembros suplentes que lo soliciten pueden participar en la discusión de los casos sometidos al Comité, estén o no presentes todos los miembros titulares, cuando el Presidente exprese su conformidad. Salvo los representantes gubernamentales o ciudadano del Estado contra el cual se haya formulado la Queja en cuestión y de personas vinculadas a las organizaciones autoras de la reclamación.
- c) El Comité es presidido por una persona de prestigio e independiente, y se reúne tres veces al año (en Marzo, a finales de Mayo y en Noviembre).
- d) Examina las quejas independientemente de que los países objeto de las quejas hayan o no ratificado los convenios.
- e) Para proceder al examen de las Quejas no es necesario el consentimiento de los países o Gobiernos involucrados.
- f) Ningún representante o ciudadano de un Estado contra el cual se haya formulado una queja, así como ninguna persona que ocupe un puesto oficial en la organización nacional de empleadores o de trabajadores autora de la reclamación, podrá participar en los trabajos del Comité cuando éste examine casos en que dichas personas estén interesadas.
- g) El Comité siempre trata de adoptar decisiones por unanimidad. En el caso de tener que recurrir al voto, los suplentes no votan cuando lo hacen los miembros titulares del grupo. Si un miembro gubernamental titular estuviera ausente o impedido de actuar (ver punto f), lo reemplaza el miembro gubernamental designado por el Consejo de Administración como suplente directo de dicho miembro titular. El derecho de registrar una abstención se ejerce en las mismas condiciones que el derecho de registrar un voto afirmativo o negativo.
- h) Si tanto un miembro titular como su suplente designado no se encontraran disponibles cuando el Comité examina un caso determinado, el Comité recurrirá a uno de los miembros suplentes gubernamentales a fin de completar el quórum de tres; en la elección de este último miembro, el Comité tendrá en cuenta la antigüedad y la regla del punto f).

#### 4.6.5. Solicitudes de Intervención del Director General de la OIT

Si bien no estamos hablando de un procedimiento formal, la costumbre ha dejado abierta la posibilidad de solicitar la intervención directa del Director General de la OIT cuando la gravedad del hecho así lo amerita. En cuyo caso dirigirá de urgencia una comunicación al Director General de la OIT, requiriendo su intervención inmediata.

En el pasado, esta acción ha demostrado una alta efectividad en la suspensión de los actos materia de violación de las libertades sindicales.

#### TEMAS DE DISCUSIÓN

1. ¿ En su opinión, por qué es importante la reciente “Declaración de OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”?.
2. ¿Cuál es el rol que pueden cumplir las organizaciones de trabajadores durante el proceso de presentación de Memorias de Convenios a que se encuentran obligados los Estados miembros de OIT?
3. ¿ Considera Ud. que las organizaciones sindicales tienen un rol que cumplir para garantizar el respeto de los Convenios de OIT ratificados por un Estado miembro.? Fundamente su respuesta.

#### EJERCICIOS EN GRUPO

Elabore un proyecto de “Reclamación” por el incumplimiento de un Estado Miembro de las obligaciones que emanan a raíz de la ratificación de un Convenio dado.

---

Frente los Convenios Ratificados

## CAPÍTULO 4

### MECANISMOS DE CONTROL DE LAS NIT

#### Transparencia 4.2

Presentación de memorias periódicas

Aplicación y cumplimiento de los convenios

Acatar las

Recomendaciones

de los Organos de

Control

Normativo

de la

OIT

Mecanismos De Control Normativo

PROCEDIMIENTO

MEDIO DE CONTROL

ÓRGANO COMPETENTE

MECANISMOS

DE

CONTROL

NORMATIVO

DE LA

OIT

REGULAR

SEGUIMIENTO A LA DECLARACIÓN RELATIVA A PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

ESPECIALES

PRESENTACIÓN DE MEMORIAS

(Art.. 19 y 22 de la Constitución)

PRESENTACIÓN DE MEMORIAS

(Art.. 19 y 22 de la Constitución)

RECLAMACIÓN

(Art. 24 Y 25 de la Constitución)

QUEJA

(Art. 26 a 29 y 31 a 34 de la Constitución)

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

Comisión de Expertos en Aplicación de

Convenios y Recomendaciones

Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo

Consejo de Administración a través de un “Grupo de Expertos”

Consejo de Administración a través de una “Comisión Tripartita”

Consejo de Administración puede constituir una “Comisión de Encuesta

Consejo de Administración a través del Comité de Libertad Sindical

CAPÍTULO 4

MECANISMOS DE CONTROL DE LAS NIT

Transparencia 4.3

## CAPÍTULO 4

### MECANISMOS DE CONTROL DE LAS NIT

#### Transparencia 4.6

#### Procedimiento de la

#### Reclamación

Se comunicará a OIT por escrito

Interpuesta por una organización

profesional de trabajadores o de

empleadores

Debe hacer referencia expresa al

artículo 24 de la Constitución

Dirigida en relación a un Miembro que

haya ratificado el convenio aludido

Explicar las razones por las que se

alega que el Miembro no habría

cumplido cabalmente el Convenio

Condiciones de

admisibilidad

Condiciones de

admisibilidad



## CAPITULO V. PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL

A fin de evitar confusiones sobre el papel de la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical y el Comité de Libertad Sindical, conviene recordar, por las razones ya expuestas, que en la actualidad el Comité de Libertad Sindical es el único órgano que se ocupa de las quejas presentadas en el marco de los mecanismos especiales

### 5.1. INFRACCIONES Y VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL MATERIA DE QUEJA

Es necesario destacar en primer lugar que este procedimiento de Queja se refiera a cuestiones relativas a la libertad sindical en general o a derechos sindicales en particular. En consecuencia, el Comité de Libertad Sindical no es competente para examinar otros asuntos de interés para los sindicatos, como por ejemplo: los relativos a las condiciones generales de trabajo, a la seguridad social o a despidos de trabajadores en general u otros como pueden ser los derivados de los programas de ajuste estructural y flexibilización, que no se relacionan con la libertad sindical.

Se puede interponer una Queja cuando se dan algunos hechos que impliquen una restricción o violación al ejercicio de la Libertad sindical y Negociación Colectiva constituyendo infracciones concretas en materia de Libertad sindical:[50], sin que sea necesario que los Gobiernos hayan ratificado los Convenios 87 y 98 por hablar de los más conocidos en materia de libertad sindical. Podemos señalar los siguientes:

§ Ataques a la integridad física de trabajadores o dirigentes (arresto, detención, exilio y desapariciones).

§ Restricciones a la libertad de opinión y expresión.

§ Desconocimiento del derecho a la sindicación (negativa a otorgar el registro, falta de reconocimiento a una categoría de trabajadores, exigencia de autorización previa y/o de un número elevado de miembros para constituir un sindicato, etc.).

§ Injerencia en el funcionamiento de la organización sindical (prohibición de reuniones sindicales, al uso de locales sindicales, a manifestaciones públicas).

§ Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus Estatutos y a elegir libremente a sus representantes.

§ Injerencia o desconocimiento del derecho de organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.

§ Restricciones a la libertad de definir la estructura y composición de la organización sindical como, por ejemplo, imponer legalmente el monopolio sindical o impedir que trabajadores de diferentes categorías constituyan una sola organización, etc.

§ Impedimentos al derecho de constituir Federaciones, Confederaciones y afiliarse internacionalmente.

§ Actos de discriminación antisindical y represalias (desconocimiento del fuero sindical, despidos de dirigentes).

§ Disolución administrativa o suspensión de sindicatos.

§ Prohibición o limitaciones excesivas, al ejercicio del derecho de huelga.

§ Restricciones al ejercicio del derecho de negociación colectiva.

§ Restricciones al contenido de la negociación colectiva.

§ Inexistencia del diálogo y la consulta regular a las organizaciones de trabajadores y empleadores en cuestiones de interés común.

El Comité ha estimado que cuando se le someten alegatos precisos y detallados relativos a un proyecto de ley, la circunstancia de que los mismos se refieran a un texto sin fuerza legal no es motivo suficiente para que no se pronuncie sobre el fondo de los alegatos presentados. El Comité ha considerado que, en tales casos, es conveniente que el gobierno y las organizaciones querellantes conozcan la opinión del Comité sobre un proyecto de ley antes de su adopción dado que el gobierno, al contar con la iniciativa en la materia, puede introducir eventuales modificaciones.

## 5.2. FACULTADOS PARA INTERPONER UNA QUEJA

Las quejas pueden ser presentadas por organizaciones de trabajadores o de empleadores o por gobiernos.

Tratándose de las dos primeras, sólo se reciben las que provengan de:

- a) Una organización sindical del país contra cuyo gobierno se formula la queja y directamente interesada en el asunto puede ser de primer, segundo o tercer grado.
- b) Una organización internacional de trabajadores o de empleadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT.[51]
- c) Otra organización internacional de trabajadores o empleadores, a condición de que las quejas se refieran directamente a cuestiones que afecten directamente a sus organizaciones afiliadas.

Es de resaltar el hecho, de que no es motivo suficiente el que una organización no haya sido oficialmente reconocida o no haya presentado sus Estatutos o reglamentos a las autoridades, según lo requieran las leyes del país involucrado, para declarar inadmisibles sus Quejas.

El CLS es libre de decidir si una organización puede ser considerada como organización de trabajadores, en el sentido establecido por la propia Constitución de OIT, y no se considera ligado por ninguna definición nacional de ese término. Igualmente, el Comité no considera que su competencia, para examinar el fondo de presuntas violaciones de la libertad sindical, esté subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales.

El Comité no considera inadmisibles las quejas por el sólo motivo de que procedan de organizaciones sindicales que hayan sido disueltas o que se encuentren en exilio. La ausencia de reconocimiento oficial de una organización no puede justificar el rechazo de los alegatos cuando se desprende de la queja que dicha organización tiene por lo menos una existencia de hecho.

En aquellos casos en que el Comité debe examinar las quejas presentadas por organizaciones sobre las cuales carece de informaciones precisas, el Director General está facultado a pedirle que suministre datos precisos sobre el número de sus afiliados, sobre su estatuto, su afiliación nacional e internacional y, de una manera general, que dé toda información útil que permita, al examinarse sobre la admisión de la queja, apreciar mejor la real importancia representativa de la organización querellante.

El Comité no tomará conocimiento de las quejas presentadas por personas que, por temor a represalias, soliciten que sus nombres o el lugar de origen de las quejas no se revelen, excepto si el Director General, luego de examinar la queja, informa al Comité que la misma contiene alegaciones de cierta gravedad que no han sido previamente examinadas por el

Comité. El Comité decidirá entonces qué medidas han de adoptarse con respecto a dicha queja.

En lo que concierne a las quejas que se refieren a violaciones idénticas a aquellas sobre las cuales el Comité se ha pronunciado ya, el Director General puede someter dichas quejas, en primer lugar, al Comité de Libertad Sindical para que decida si debe o no darse curso a las mismas.

En varios casos, el Comité ha considerado que no podía volver a abrir un caso que ya había sido examinado a fondo y sobre el cual ya había formulado recomendaciones definitivas al consejo de Administración, a menos que se reúnan y pongan en su conocimiento nuevas pruebas.

### 5.3. FRENTE A QUIEN SE DIRIGE

Las Quejas pueden interponerse contra un Estado Miembro de OIT, haya o no ratificado los Convenios relativos a la Libertad sindical, como también contra un tercero pues en cualquier caso se buscará establecer si el Gobierno garantiza o no el libre ejercicio de los derechos sindicales en su territorio.

### 5.4. DONDE SE PRESENTAN LAS QUEJAS

Puede presentar su Queja a la sede central de la OIT ubicada en Ginebra, Suiza, o en las oficinas regionales, de área o de correspondencia.[52]

### 5.5. REQUISITOS PARA ADMITIR UNA QUEJA

Las quejas deben presentarse por escrito y debidamente firmadas por los representantes de la organización sindical remitente; en casos urgentes pueden remitirse por fax o correo electrónico, pero, en tales casos, deberán comunicar que se está remitiendo el original.

La simple copia de una comunicación enviada a terceros no se considera como un recurso formal y, en consecuencia, no se le da curso alguno.

Las quejas provenientes de asambleas o reuniones que no constituyen organizaciones con existencia permanente no son admisibles, así como tampoco las de organizaciones

indefinidas con las cuales es imposible mantener correspondencia; sea porque sólo tienen una existencia temporal o porque no se conoce la dirección del remitente.

Luego de admitida una Queja no es suficiente la voluntad del querellante para desistirse de la misma y que, en consecuencia, el CLS se abstenga de examinar dicha Queja, aunque debe considerar que el deseo expresado constituye un elemento que se debe tomar plenamente en consideración. Es el propio Comité a quien le compete juzgar, con plena libertad, si las causas invocadas para justificar el retiro son aceptables y averiguar si éstas son suficientemente plausibles para considerar que el retiro ha sido solicitado con plena independencia, en caso de opinar lo contrario continuará con el examen de la Queja. En efecto, el Comité ha observado que podría haber casos en que el retiro de una queja por la organización que la ha presentado fue consecuencia no de la falta de objeto de la queja misma sino de presiones gubernamentales ejercidas sobre los querellantes, viéndose éstos amenazados con el empeoramiento de la situación si no consienten en retirar la queja.

## 5.6. PRUEBAS

Toda Queja debe presentarse respaldada con pruebas directamente vinculadas a los hechos alegados. Básicamente las pruebas son de carácter documental, textos legislativos, normas administrativas, recortes periodísticos, informes, fotos, videos, grabaciones y en general todos los medios que permitan demostrar la veracidad de las afirmaciones sustentadas con las pruebas.

Normalmente, el querellante que presenta una Queja es notificado para que en el plazo de un mes remita cualquier información o pruebas complementarias que desee añadir en justificación de la Queja. Si excede el plazo, el Comité considerará inadmisibles toda información complementaria, salvo que considere que dicho material constituye un elemento de prueba imposible de aducir u obtener dentro del plazo previsto.

Si el Comité no lo estima así, tales informaciones se considerarán inadmisibles. Si, en cambio, el querellante no presentara las precisiones necesarias en apoyo de su queja (cuando la misma pareciera no estar suficientemente justificada) en el lapso de un mes a contar de la fecha del acuse de recibo de la queja por el Director General, corresponde al Comité decidir si conviene adoptar otras medidas acerca de la misma.

## 5.7. PROCEDIMIENTO

Los pasos que comprende el procedimiento de Queja son:

a) El Director General somete al Comité de Libertad Sindical, para dictamen, las quejas que no se refieran a casos precisos de violación de la libertad sindical; el Comité decide si conviene o no darles curso. En tales casos, el Director General está facultado para escribir a la organización querellante, sin esperar la reunión del Comité, a fin de indicarle que el procedimiento del Comité sólo tiene por objeto tratar cuestiones de libertad sindical y de invitarla a que precise los puntos específicos en esta materia que quisiera sean examinados por el Comité.

b) Si, por el contrario, el Director General recibe una Queja relativa a hechos precisos que implican violaciones de los derechos sindicales proveniente, directamente, de la organización querellante o transmitida por intermedio de las Naciones Unidas, hace saber a la querellante que tiene el plazo de un mes para presentar toda información complementaria en apoyo de su queja.

c) Si la Queja original y toda la información complementaria, recibida en respuesta al acuse de recibo de la misma, están suficientemente fundadas se transmiten al gobierno cuestionado lo antes posible, invitándosele a comunicar al Director General sus comentarios y observaciones en un plazo determinado, el que se establece teniendo en cuenta la fecha de la siguiente reunión del Comité. El Director General, al comunicarle al gobierno la Queja recibida, le llama la atención sobre la importancia que el Consejo de Administración atribuye a que las respuestas gubernamentales sean presentadas en los plazos previstos, para que el Comité pueda examinar el caso lo más pronto posible y, por lo tanto, lo más cerca de cuando se produjeron los hechos que dieron origen a los alegatos. Si el Director General tuviese dificultades para apreciar que la Queja en cuestión está, o no, suficientemente justificada para transmitirla al gobierno interesado con el fin de obtener sus observaciones, dispondrá de la facultad de consultar al Comité antes de adoptar tal medida. (Punto a).

d) Si el Comité, al recibir las observaciones del gobierno, considera que las declaraciones contenidas son contradictorias con la Queja y no aportan, ni la una ni la otra, elementos de prueba, imposibilitándole formarse una opinión con conocimiento de causa, el Comité está facultado a obtener del querellante informaciones complementarias escritas, más precisas, sobre los términos de la Queja. En tales casos, el Comité ha estimado, por un lado, que el gobierno en su carácter de demandado tendría la oportunidad de contestar a los comentarios que pudieren hacer los querellantes y, por otro, que este procedimiento no se

aplicaría, automáticamente, en todos los casos sino sólo en aquellos en que los comentarios de los querellantes fueran útiles para dilucidar los hechos.

e) Bajo reserva, siempre, de las dos condiciones mencionadas en el párrafo precedente, el Comité también puede comunicar a los querellantes, en los casos apropiados, lo esencial de las observaciones gubernamentales e invitarlos a que formulen sus propios comentarios dentro de un plazo determinado. Además, el Director General puede verificar si, a la luz de las observaciones enviadas por el gobierno interesado, se necesitarán mayores informaciones o comentarios de los querellantes sobre cuestiones relacionadas con la queja; en caso afirmativo, escribirá directamente a los querellantes, en nombre del Comité sin esperar la siguiente reunión de este último, solicitando al gobierno la información deseada o sus comentarios sobre las observaciones para una fecha determinada.

f) A fin de mantener al querellante informado, regularmente, de las principales etapas del procedimiento, después de cada reunión del Comité se le comunica que la Queja ha sido sometida a éste; si el Comité no llegó a una conclusión que aparezca en su informe, también se le hace saber, según el caso, que el examen fue aplazado por falta de observaciones o ciertas informaciones que se han solicitado al gobierno.

g) Se ha establecido una distinción entre los casos que deben considerarse como urgentes y los que pueden considerarse que lo son menos. Están clasificados como urgentes los casos en que se trate de la vida o de la libertad de las personas; los casos en que las condiciones existentes afecten la libertad de acción de un movimiento sindical en su conjunto; los casos relativos a un estado permanente de emergencia; y los casos que impliquen la disolución de una organización. También son tratados con prioridad los casos sobre los que ya se ha presentado un informe al Consejo de Administración.

h) En ambas situaciones, ya sea de casos urgentes o menos urgentes, si la primera respuesta del gobierno involucrado carece de precisión, el Comité encarga al Director General que obtenga de dicho gobierno las informaciones complementarias tantas veces como el Comité lo estime pertinente.

i) El Director General está asimismo facultado –sin tener en cuenta el fondo del asunto– a verificar si las observaciones de los gobiernos sobre una queja o sus respuestas a pedidos de informaciones complementarias del Comité contienen suficiente información para permitirle a éste examinar el asunto y, en caso negativo, a escribir directamente a los gobiernos, en nombre del Comité y sin esperar su siguiente reunión, para señalarles la

conveniencia de que presenten elementos de información más precisos sobre los problemas planteados por los querellantes o por el Comité.

j) Cuando algunos gobiernos se demoran, en el envío de sus observaciones sobre las Quejas que les fueron comunicadas o sobre las informaciones complementarias que les fueron solicitadas, el Comité menciona tales gobiernos en un párrafo especial de la introducción de sus informes después de transcurrido un período razonable, variable según la naturaleza del caso así como la mayor o menor urgencia de las cuestiones planteadas. Este párrafo contiene un "llamamiento especial" a los gobiernos interesados, y seguidamente se les envían comunicaciones urgentes del Director General en nombre del Comité;

k) Una vez agotado el procedimiento establecido en el párrafo precedente, si los gobiernos continúan sin enviar, dentro de un plazo razonable, la información o las observaciones solicitadas, se les menciona en un párrafo especial de la introducción del informe preparado por el Comité en su reunión de mayo. Entonces se informará inmediatamente a los gobiernos que el Presidente del Comité, en nombre de éste, se pondrá en contacto con sus representantes en la Conferencia Internacional del Trabajo durante la última parte de la misma, con el propósito de señalar a su atención los casos respectivos y discutir con ellos los motivos de la demora en la transmisión de las observaciones pedidas por el Comité. El Presidente informa luego al Comité sobre el resultado de estos contactos.

l) En una fase ulterior, si ciertos gobiernos continúan sin enviar una respuesta, se les previene, en un párrafo especial de la introducción de los informes del Comité – y por medio de una comunicación expresa del Director General – que el Comité podrá presentar en su reunión siguiente un informe sobre el fondo del asunto, aun en el caso de que no se hubieran recibido en esa fecha las informaciones solicitadas de los gobiernos.

m) En los casos apropiados, cuando no haya habido respuesta, las oficinas Regional o de área pueden intervenir ante los gobiernos interesados a fin de obtener las informaciones solicitadas de estos últimos, ya sea en el curso del examen del caso, ya sea en lo que concierne al curso dado a las recomendaciones del Comité aprobadas por el Consejo de Administración. A estos efectos, se comunica a la oficina correspondiente información más detalladas respecto de la Queja relacionada con su jurisdicción, y se le pide que intervenga ante el gobierno que se demora en transmitir sus respuestas a fin de señalarle la importancia que se atribuye a que comunique las observaciones o informaciones que se le solicitan.



n) Cuando ciertos gobiernos mostraran una falta evidente de cooperación, el Comité puede elevar al Consejo de Administración un informe recomendando, a título excepcional, que se dé una mayor publicidad a la Queja, a los alegatos, a las recomendaciones y al comportamiento obstruccionista del gobierno; situación que rara vez se ha dado.

#### Contactos directos

En casos particularmente urgentes o graves o en las diversas etapas del procedimiento, el Director General, con la aprobación del Presidente del Comité, puede recurrir a la fórmula de los contactos directos, consistente en enviar al país implicado un representante del Director General de la OIT para examinar en su territorio los hechos y circunstancias de que trata la Queja, con el objeto de poder presentar datos objetivos al Comité, el que a su vez podrá basarse en ellos para establecer sus conclusiones y recomendaciones[53]; igualmente buscar una solución a las dificultades surgidas, sea durante el examen del caso, sean cuando se trate del curso que debiera darse a las recomendaciones del Consejo. No obstante, los contactos de esa naturaleza sólo pueden establecerse a invitación de los gobiernos interesados o, por lo menos, con su consentimiento. Además, al recibir una queja con alegatos de carácter especialmente grave y habiendo obtenido la aprobación previa del Presidente del Comité, el Director General puede designar un representante con el mandato de llevar a cabo contactos preliminares por los motivos siguientes:

§ Hacer presente a las autoridades competentes del país la preocupación que suscitan los acontecimientos referidos en la queja;

§ Explicar a estas autoridades los principios de libertad sindical que están involucrados;

§ Obtener la reacción inicial de las autoridades, así como, las observaciones e informaciones relacionadas con los puntos planteados en la Queja de las autoridades;

§ Explicar a las autoridades el procedimiento especial aplicado cuando se alega la violación de los derechos sindicales y, en particular, la fórmula de los contactos directos cuya aplicación podría ser solicitada ulteriormente por el gobierno a fin de facilitar una apreciación plena de la situación por el Comité y el Consejo de Administración;

§ Solicitar y estimular a las autoridades a que comuniquen, tan pronto como sea posible, una respuesta detallada con las observaciones del gobierno sobre la Queja.

El informe del representante del Director General se someterá al Comité en su siguiente reunión para que lo considere junto con la demás información disponible. El representante puede ser un funcionario de la Oficina o una persona independiente designada por el Director General. Sin embargo, como es evidente la misión del representante de la Oficina consistirá sobre todo en determinar los hechos y en examinar in situ (en el lugar) las posibilidades de solución conservando el Comité y el Consejo toda su competencia para apreciar la situación al término de estos contactos directos.

#### Audiencia de las partes

El Comité decidirá, en los casos apropiados y tomando en cuenta todas las circunstancias del asunto, sobre la conveniencia de oír a las partes, o a una de ellas, durante sus reuniones, a fin de obtener informaciones más completas sobre el asunto de que se trate. Puede hacerlo, especialmente:

§ En los casos en que los querellantes y los gobiernos, hubiesen presentado declaraciones contradictorias sobre el fondo del asunto y en los que el Comité considere oportuno que los representantes de las partes den oralmente informaciones más detalladas según lo solicite éste;

§ En los casos en los que el Comité estime conveniente intercambiar pareceres con el gobierno interesado y con los querellantes en relación con determinados aspectos importantes, con objeto de apreciar no sólo el estado actual del asunto, sino, también, las posibilidades de una evolución con vistas a solucionar los problemas existentes, así como, la de intentar una conciliación sobre la base de los principios de la libertad sindical;

§ En los otros casos en que se hayan planteado dificultades especiales en el examen de los asuntos planteados o en la aplicación de las recomendaciones del Comité, o que en éste se considere oportuno discutir tales asuntos con el representante del gobierno interesado.

## Prescripción

El Comité ha estimado que, aunque no se haya fijado ningún plazo de prescripción para el examen de las quejas, sería muy difícil, si no imposible, que un gobierno respondiera de manera detallada en relación con acontecimientos que remontan a un pasado lejano. Por tanto, en cada caso es el propio Comité quién analizará y decidirá la procedencia de la Queja.

## RECOMENDACIONES DEL Comité de Libertad Sindical

Con los antecedentes seguidos en el procedimiento y teniendo en cuenta las observaciones presentadas por los gobiernos interesados, el Comité realiza un examen previo para hacer saber al Consejo de Administración que un caso “no requiere examen más detenido”, si comprueba, entre otros supuestos, que:

§ Los hechos alegados no constituyen, incluso si son probados, una violación al ejercicio de los derechos sindicales;

§ Que las alegaciones presentadas son de índole tan política que no procede dar curso al asunto;

§ Que las alegaciones son excesivamente vagas y no permiten por ello examinar a fondo el problema

§ Cuando el querellante no ha presentado pruebas suficientes para justificar que el asunto sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

En caso contrario, el procedimiento finaliza con la formulación por parte del Comité, dentro de sus competencias y responsabilidades, de sus conclusiones bajo la forma de Recomendación al Consejo de Administración, si los casos merecen un examen por parte del Consejo de Administración.

Cuando un caso se encuentra tramitándose en instancia ante una jurisdicción nacional independiente, cuyo procedimiento ofrece garantías apropiadas y considera que la decisión a tomar puede aportar elementos adicionales de información, el Comité aplaza durante un período de tiempo razonable el examen del caso en espera de poder contar con dicha decisión, siempre y cuando el aplazamiento no sea susceptible de acarrear perjuicios a la parte que alega la violación a sus derechos.

Aunque el recurso a las instancias judiciales internas, e independientemente de su resultado, constituya un elemento que ciertamente debe ser tomado en consideración y que el gobierno puede hacer valer, el Comité siempre ha estimado que, dado el carácter de sus responsabilidades, su competencia para examinar los alegatos no estaba subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales jurisdiccionales o administrativos correspondientes.

En los casos que el Comité se pronuncia puede recomendar que el Consejo de Administración comunique a los Gobiernos interesados sus conclusiones, llamándoles la atención sobre las anomalías comprobadas e invitándoles a tomar las medidas necesarias para corregirlas.

En todos aquellos casos en que el Comité sugiera al Consejo de Administración la formulación de recomendaciones a un Gobierno, el Comité añade a sus conclusiones relativas a tales casos un apartado en el que se invite al Gobierno interesado a indicar, después de transcurrido un periodo razonable de tiempo, según las circunstancias de cada caso, el curso dado a las recomendaciones que se le hubiesen formulado. Al respecto, existe una distinción entre los países que han ratificado uno o varios convenios sobre libertad sindical y aquellos que no los han ratificado.

En el caso de países con convenios ratificados, el Consejo de Administración solicita a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, dar seguimiento a las recomendaciones emanadas del Comité de Libertad Sindical, cuando las mismas estén referidas a divergencias que existen en la legislación o la práctica nacional con las disposiciones de los Convenios ratificados.

Cuando el país no ha ratificado los Convenios y de no contarse con una respuesta o si la misma es insatisfactoria en parte o totalmente, puede seguirse tratando el asunto sobre una base periódica invitando el Comité al Director General a intervalos apropiados, según la

naturaleza de cada caso a que señale, a la atención del Gobierno interesado, la cuestión tratada y solicite a ese Gobierno informaciones sobre el curso que hubiese dado a las recomendaciones aprobadas por el Consejo de Administración. Por su parte, el Comité procede, de vez en cuando, a una recapitulación de la situación.

El Comité puede recomendar al Consejo de Administración que trate de obtener el acuerdo del Gobierno interesado para que el caso sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación. El Comité somete al Consejo de Administración un Informe sobre los progresos efectuados en aquellos casos respecto de los cuales el Consejo ha considerado que merecen un examen más detenido. Cuando el Gobierno que ha sido objeto de una Queja, no ha dado su acuerdo para que el caso sea trasladado a la Comisión de Investigación y de Conciliación o, en el término de cuatro meses, no ha contestado a la solicitud respectiva, el Comité puede formular en su Informe al Consejo de Administración recomendaciones referentes a “medidas alternativas adecuadas” que, en su opinión, podrían ser adoptadas por el Consejo de Administración. En ciertos casos, el Consejo de Administración mismo ha discutido las medidas que deberían adoptarse cuando un Gobierno no hubiera aceptado el traslado del asunto a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

La publicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, aprobadas por el Consejo de Administración, se hace en el Boletín Oficial de la OIT.

\* Este flujo corresponde a un caso regular y sin incidencias.

\*\* Se incluyen también las acciones del Director General de la Oficina por actuar en apoyo al Comité de Libertad Sindical.

## 5.8. FORMULARIO BÁSICO PARA LA ELABORACIÓN DE UNA QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

Elementos previos a tomar en cuenta

Basándose en la revisión de diferentes Quejas, hemos establecido algunos criterios y reflexiones que deben tenerse presente si su organización piensa presentar una Queja ante el Comité de Libertad Sindical

A. Que la función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y, por tanto, de protección de las personas, consiste en garantizar y promover el cumplimiento de las NIT. No consiste en formular acusaciones contra gobiernos o condenarlos. Las organizaciones sindicales pueden sentirse defraudadas en sus expectativas si no son conscientes de ello.

B. Que la Queja ante OIT debe constituir una de las más importantes opciones, no la única, de la estrategia sindical al momento de enfrentar las violaciones de sus Derechos Sindicales. (Al respecto ver el capítulo siguiente).

C. Las Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, producto de una Queja, podrían acarrear importantes cambios del contexto laboral. Importante oportunidad que no puede ni debe perderse como consecuencia de defectos de forma o falta de pruebas de la Queja; lo que nos obliga a ser sumamente cuidadosos en su elaboración.

D. Que las recomendaciones emanadas del Comité de Libertad Sindical si son obligatorias, pero la OIT no dispone de medios punitivos o coercitivos que impliquen el despliegue de fuerza directa para hacerlas cumplir.

Formato

a) Contenido de una Queja

Toda Queja debe contener los siguientes elementos:

b) A quién se dirige

La Queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.

c) En dónde se presenta

Puede presentarse la Queja directamente a la sede mundial de la Oficina Internacional del Trabajo o en cualquiera otra de sus oficinas. (véase el directorio en los anexos).

d) Identificación de la organización que presenta la Queja

Señalar los datos generales de la organización o organizaciones que presentan la Queja.

e) Fundamento de derecho

La Queja se presenta al amparo de la Constitución de OIT y los Convenios 87 y 98 y demás convenios vinculados a la libertad sindical.

f) Descripción de los hechos

En esta parte se deben describir detalladamente los hechos que dan lugar a la Queja, resulta importante ubicar cronológicamente los acontecimientos, así como identificar las personas o instituciones involucradas.

Es importante que en este apartado se de respuesta a preguntas básicas como las siguientes: quiénes, cuándo, dónde, cómo, porqué, para qué, entre otras.

g) Pruebas

Se debe acompañar las pruebas necesarias que demuestren las violaciones alegadas punto por punto.

h) Resumen sintético de la solicitud

Se debe fijar en forma breve y clara

i) Domicilio legal

El fijar un domicilio legal al presentar la queja es importante para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT

j) Fecha y lugar

Sitio y momento en el cual se elabora la queja

k) Nombre y firma

De quienes representan a la organización sindical.

CUADRO N° 13

MODELO DE QUEJA

Sr. Director General

Oficina Internacional del Trabajo

Route Desmorillons 4

Ch-1211

Ginebra, Suiza.

Asunto: Queja por violación a la libertad sindical.

La Confederación General de Trabajadores Unidos CGTU, organización de carácter nacional, debidamente representada por su Presidente xxxxx, conforme a los estatutos que rigen a nuestra organización, y señalando como domicilio, para recibir toda clase de comunicados en xxxxxxx (señalar la calle, el número exterior e interior de las oficinas, la colonia o distrito a que pertenece, la ciudad y país, así como los números telefónicos, de fax, así como la dirección electrónica - de tenerla-); ante Ud. con el debido respeto, comparezco a exponer:

H E C H O S



PRIMERO.- Con fecha 1 de marzo de 1999, los sindicalistas José López González, Juan Gallardo Mejía, María de los Angeles Moreno Jiménez, Ignacio Pallan Campos y Milagros Mendoza Hernández, acordaron convocar y convocaron a la constitución de una federación nacional que agrupara a los trabajadores y empleados del Estado, llamando así a todos los sindicatos que tuvieran el interés de constituir tal federación.

SEGUNDO.- La convocatoria citaba para el día 29 de marzo de 1999, a las 12:00 horas, en el Auditorio del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad Social SITRISS, ubicado en la avenida José Molina número 500, colonia xxxx de la ciudad xxxxx y en ella se sentaron las bases para acreditar delegados facultados para tomar la decisión, en su caso de constituir una federación nacional.

TERCERO.- El día 29 de marzo a las 12:00 horas, se reunieron 543 delegados hombres y mujeres, debidamente electos y acreditados por sus organizaciones base, para debatir y en su caso, tomar la decisión de constituir una federación nacional. Las organizaciones representadas fueron:

- Ø Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad Social
- Ø Sindicato de Trabajadores del Ministerio de la Salud
- Ø Sindicato Nacional de Trabajadores del Poder Judicial
- Ø Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
- Ø Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Postal

Una vez electa la directiva de la Asamblea y desarrollado el orden del día se acordó constituir la Federación Nacional de Trabajadores y Empleados Públicos FENATEP y conforme a los estatutos aprobados, se eligió a su Comité Ejecutivo, encabezado por su Presidenta María de los Angeles Moreno Jiménez y demás autoridades internas.

Así mismo, se acordó solicitar la afiliación a la CGTU.

CUARTO.- Al recibir con fecha 30 de marzo la solicitud de afiliación de la FENATEP a la CGTU, el Comité Ejecutivo de la Confederación, en sesión plenaria de fecha 31 de marzo, acordó por unanimidad la afiliación de la Federación.

QUINTO.- Con fecha 5 de abril del año en curso, la Presidenta de la Federación, presentó la solicitud de registro ante el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, debidamente acompañada de la documentación que la Ley xxx establece en su artículo xxx.

Datos de la Autoridad  
de OIT.

Datos del remitente

Domicilio de  
referencia

Descripción de los hechos

que suponen violación de  
las libertades sindicales

SEXTO.- El 6 de abril de 1999, el suscrito en representación de la CGTU presentó ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la solicitud de actualización del padrón de organizaciones y afiliados a la Confederación, acompañando la documentación a que alude el artículo XXXX de la Ley xxx.

SÉPTIMO.- Mediante Resolución Sub-Directoral N° 054-98-TRS.de fecha 30 de Abril de 1999, la Dirección de Registro del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social denegó el registro de la Federación, argumentando que "debido al carácter de empleados públicos de sus afiliados, es improcedente su reconocimiento y registro, por contravenir los artículos 23, 44, y 59 del Estatuto de Funcionarios Públicos"

OCTAVO.- Con fecha también 30 de abril, la misma autoridad, pero mediante resolución número 085-99-TR, denegó la solicitud de actualización del padrón de organizaciones y afiliados a la CGTU, argumentando que "la Ley prohíbe la existencia de organizaciones que agrupen a trabajadores del sector privado con empleados del sector público"

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Nuestro país ha ratificado tanto el Convenio N° 87 como el 98° de la OIT relativos al derecho de sindicación y negociación colectiva respectivamente.

SEGUNDO.- El Art. XX de nuestra Constitución taxativamente establece que: "Los funcionarios públicos gozaran de iguales derechos que los trabajadores del régimen privado". En tal virtud si se reconoce el derecho de sindicación a los trabajadores del sector privado, con igual o mayor razón debiera reconocérsele a los trabajadores públicos.

TERCERO.- El argumento de que el Convenio 98 permitiría excluir a los empleados públicos, no se sostiene a partir de una simple lectura del mismo, cuyo texto por el contrario garantizar sus derechos adquiridos en materia de sindicación y otros, con la única limitación referida a los miembros de las Fuerzas Armadas y/o la Policía que no es el caso.

CUARTO.- Por otro lado, es importante recordar que la constitución de Federaciones se regula por el Convenio N° 87 y no por el Convenio 98. El citado convenio, según lo

establece su Art. 9,1 se aplica a todos los trabajadores con excepción de las fuerzas armadas y policías; lo que incluye a los funcionarios públicos que no pertenezcan a dicha categoría. Al respecto, reiterada jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical ha señalado que:

“Las normas contenidas en el Convenio número 87 se aplican a todos los trabajadores “sin ninguna distinción” y, por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. En efecto, se ha considerado que no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado público y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses.

(OIT, La Libertad Sindical –Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 4ta. Edición revisada, 1996, Ginebra, Pág. 48 parágrafo 212)

QUINTO.- Queremos destacar que a diferencia nuestra el Ministerio de Trabajo ha reconocido en anteriores oportunidades a otros empleados públicos su derecho a fundar un sindicato, por lo que su negativa a FENATEP constituye un acto de evidente discriminación sindical.

Argumentos  
legales  
sobre los que se  
ampara para  
calificar como  
violatorios de la  
Libertad Sindical  
los hechos

descritos  
en el apartado

anterior.

## DOCUMENTOS PROBATORIOS

PRUEBA N° 1: Copia de la Convocatoria de Asamblea de constitución de fecha 1 de marzo de 1999, que acredita nuestros alegatos en los puntos 1 y 2

PRUEBA N° 2 Copia certificada del Acta de Asamblea de constitución de la FENATEP de fecha 29 de marzo de 1999, que incluye los Estatutos aprobados y que acredita lo expuesto con nuestro punto 3

PRUEBA N° 3 Copia de la carta de fecha 30 de marzo por el cual FENATEP solicita su afiliación a la CGTU que acredita lo expuesto con nuestro punto 4

PRUEBA N° 4 Copia del acta de la sesión del Comité Ejecutivo de la CGTU de fecha 31 de marzo en donde figura el acuerdo de afiliar a por unanimidad a FENATEP con lo que acreditamos nuestro dicho en el punto 4

PRUEBA N° 5 Copia de la solicitud de registro de fecha 5 de abril presentada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que acredita nuestro fundamento de hecho expuesto en el punto 5

PRUEBA N° 6 Copia de nuestra solicitud de actualización de padrones de fecha 6 de Abril de 1999| que acredita el punto 6 de nuestra queja.

PRUEBA N° 7 Copia de la Resolución Sub-Directoral N° 054-98-TRS.de fecha 30 de Abril de 1999, que deniega nuestra solicitud de actualización, acreditando lo dicho en el punto séptimo de nuestra Queja.

PRUEBA N° 8: Copia de la Resolución Sub-Directoral N° 024-95-TRS con el que se reconoce el Sindicato de los Trabajadores Públicos de la Enseñanza, que acredita la existencia de otras organizaciones sindicales de funcionarios públicos reconocidos por el Estado, tal como lo señaláramos en nuestro punto décimo segundo.

Por tanto:

Solicitamos a usted señor Director derivar la presente comunicación al Comité de Libertad Sindical para que se aboque a su estudio y oportunamente emita las Recomendaciones que estime necesarias para restituir el pleno ejercicio de la libertad sindical.



xxxxx, 10 de Julio de 1999

María de los Angeles Morenos

Presidenta

Milagros Mendoza H

Secretaria de Organización

Material

Probatorio  
de la veracidad  
de nuestras  
afirmaciones

Resumen de la  
solicitud

Lugar y Fecha

Nombre y firma

## TEMAS DE DISCUSIÓN

1. ¿ En su opinión, que ventajas pueden obtener las organizaciones sindicales de la presentación de una Queja por violación de la Libertad Sindical?.
2. ¿ Cuáles son las principales tareas que deben llevarse a cabo en la preparación de una queja, para disponer de las pruebas que demuestren la existencia de la violación a la libertad sindical?
3. ¿ Durante la elaboración de una Queja, cuáles, en su opinión, constituyen los puntos críticos claves para evitar incurrir en errores al momento de su redacción que, impidan un pronunciamiento más expedito y favorable por parte del Comité de Libertad Sindical?

## EJERCICIOS EN GRUPO

Realicen un intercambio de experiencias exitosas, de Quejas presentadas a OIT, que han tenido por resultado restituir el ejercicio de la Libertad Sindical y la protección de los derechos humanos de los representantes sindicales.

Hechos que Violan la Libertad

## Sindical (I)

- 

Ataques a la integridad física de los trabajadores o dirigentes (arresto, detención, exilio y desapariciones

- 

Restricciones a la libertad de opinión y expresión.

- 

No-reconocimiento del derecho de sindicación (Negativa al otorgamiento del Registro, desconocimiento de una categoría de trabajadores, exigencia de autorización previa y/o de un número elevado de miembros para constituir un sindicato).

- 

Ingerencia en el funcionamiento de la organización sindical (Prohibición de reuniones sindicales, al uso de locales sindicales, a manifestaciones públicas).

- 

Ataques a la integridad física de los trabajadores o dirigentes (arresto, detención, exilio y desapariciones

- 

Restricciones a la libertad de opinión y expresión.

- 

No-reconocimiento del derecho de sindicación (Negativa al otorgamiento del Registro, desconocimiento de una categoría de trabajadores, exigencia de autorización previa y/o de un

número elevado de miembros para constituir un sindicato).

- 

Ingerencia en el funcionamiento de la organización sindical

(Prohibición de reuniones sindicales, al uso de locales sindicales, a manifestaciones públicas).

## CAPÍTULO 5

### PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR

### VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

#### Transparencia 5.1

#### Hechos Que Violan La Libertad

##### Sindical (II)

- 

Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus Estatutos y elegir sus representantes.

- 

Desconocimiento a su derecho de organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.

- 

Restricciones a la libertad de definir la estructura y composición de la organización sindical (como por ejemplo, imponer legalmente el monopolio sindical o impedir que trabajadores de diferentes categorías constituyan una organización).

- 

Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus Estatutos y elegir sus representantes.

- 

Desconocimiento a su derecho de organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.

- 

Restricciones a la libertad de definir la estructura y composición de la organización sindical (como por ejemplo, imponer legalmente el monopolio sindical o impedir que trabajadores de diferentes categorías constituyan una organización).

## CAPÍTULO 5

### PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR

### VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

#### Transparencia 5.2

Procedimiento de Queja por violación de la Libertad Sindical (\*)

Organismo querellante

Comité de Libertad Sindical (\*\*)

Estado denunciado

Consejo de

Administración

Elaboración y

presentación de la Queja

Acuse de Recibo

de la Queja

Complementa y remite la información y/o

pruebas adicionales.

Recepción de la Queja.. Comunica al gobierno

en cuestión de queja y

solicita informe.

Si la Queja es

deficiente se solicita al querellante que sea

complementada.

Informe de Conclusiones.

Puede ser Definitivo o

Provisional.

Si la respuesta del gobierno es imprecisa se solicita más información.

Informa y verifica

el curso dado.

Traslado de la Queja al Gobierno solicitando un

Informe.

Informe del Gobierno

respondiendo la Queja

Presentación de las

Conclusiones y

Recomendaciones.

Coadyuva y da

seguimiento a las

recomendaciones

\* Este flujo corresponde a un caso regular y sin incidencias.

\*\* Se incluyen también las acciones del Director General de la Oficina por actuar en apoyo al Comité de Libertad Sindical.

- Da cumplimiento
- Informa el curso dado; o
- Acude a la Corte
- Internacional de Justicia

## CAPÍTULO 5

### PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

#### Transparencia 5.6

## CAPITULO. VI AGENDA MÍNIMA PARA LA DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL

### 6.1. CONSIDERACIONES PREVIAS

No cabe duda de que las NIT forman parte de las conquistas históricas del movimiento sindical y de la comunidad internacional en su conjunto.



En América Latina, la imposición de regímenes autoritarios, que se han implantado en la mayoría de sus países, ha dejado secuelas jurídicas, institucionales y culturales que hasta hoy obstruyen o confrontan en algunos casos la vigencia y pleno cumplimiento de la libertad sindical. Esta situación conlleva a una fragilidad del Estado de Derecho y con ella de la impunidad laboral, la que aún prevalece en algunos países donde se observa un elevado grado de violación e incumplimiento de los derechos fundamentales de trabajadores hombres y mujeres.

Remontar tal estado o situación implica fortalecer la cultura de respeto a los Derechos Humanos, la procuración y administración de justicia del trabajo, la democracia participativa y, en particular, la democracia en las relaciones laborales; ámbitos en donde se desarrolla el sindicalismo.

Ante los riesgos que implican las prácticas y hechos antisindicales, es un imperativo para los trabajadores, hombres y mujeres, establecer una política y una estrategia para la defensa de la libertad sindical y que estas se concreten en una agenda mínima, para la cual, en este apartado se sugieren algunas acciones, que han sido, en su mayoría, propuestas por las propias organizaciones en los contactos que se han tenido para la realización de este trabajo.

## VISIÓN SINDICAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Lo primero que debemos tener presente cuando hablamos del derecho a la Libertad Sindical es que estamos también hablando de un Derecho Humano, con toda la connotación que ello supone. Este concepto, que puede parecer una verdad de perogrullo, tiene gran importancia al momento de enfocar nuestras líneas de acción.

Por otro lado, es evidente que, en los últimos años los Derechos Humanos ha ganado mayor sensibilidad en las sociedades, si bien todavía se ve a la Libertad Sindical como el hermano menor de los Derechos Humanos. Por lo que dicho contexto, favorable, debe ser el marco para que desde los sindicatos se tiendan puentes, se generen y se amplíen las alianzas con todas aquellas entidades u organizaciones, tanto privadas como públicas, preocupadas por los Derechos Humanos, como son las Defensorías del Pueblo, el Ministerio Público, ONG's de Derechos Humanos, etc.

Asimismo, no debemos olvidar que la defensa de los Derechos Humanos nos compromete a todos y todas, en tal virtud la sociedad civil y el Estado deben ser permanentemente confrontados respecto de dicha responsabilidad. Debemos lograr generar al interior de la “opinión pública” una clara militancia a favor de las Libertades Sindicales. Así, cuando nuestras sociedades muestren indignación por actos de violación a la Libertad Sindical, habremos conseguido un gran avance en la erradicación de las practicas antisindicales sobre la base de la disuasión social. En suma, debemos crear una “cultura” de respeto de los derechos sindicales.

Por otra parte, es importante que para la elaboración de la estrategia, se elabore un análisis de la coyuntura, en forma regular, que permita su actualización y la búsqueda de nuevos aliados y condiciones de favorezcan el ejercicio pleno de la Libertad Sindical.

## VISION TEMPORAL DE LA ESTRATEGIA SINDICAL

Las acciones que implementen las organizaciones sindicales frente a posibles hechos de violación de las Libertades Sindicales las podemos clasificar en:

- § Acciones de carácter preventivo (ANTES)
- § Acciones de respuesta (DURANTE)
- § Acciones de evaluación (DESPUES)

### 6.2. ACCIONES DE PREVENCION (ANTES)

Al hablar de prevención debemos tener presente que tanto o más importante que la denuncia ante actos de violación lo constituyen las acciones de prevención, las que van de la mano con la necesidad de impulsar al interior de nuestras sociedades una "cultura" de respeto y reconocimiento de los derechos y libertades sindicales.

#### A) Constitución de un Equipo

Difícilmente se puede pensar en implementar un Agenda si no se cuenta con equipo básico dedicado a los Derechos Humanos. En una organización este equipo se puede traducir en una Secretaría de Defensa, de Acción Sindical o de Derechos Humanos o Departamento o Mesa de Trabajo, el nombre es lo de menos, lo que se requiere es que al interior de la estructura sindical se contemple quienes tienen la responsabilidad de la defensa y la promoción de la libertad sindical.

Es conveniente que en cada nivel de la estructura sindical se constituya un equipo y que entre sus miembros exista la comunicación y coordinación necesaria para promover el cumplimiento de las libertades sindicales y realizar la vigilancia correspondiente.

## B) Formación

La formación en Derechos Humanos y, en particular, en las NIT sobre libertad sindical y los criterios del CLS se constituyen en uno de los principales instrumentos de prevención. Nadie puede defender un derecho que le es desconocido. Es evidente que en materia de Derechos Humanos ha existido gran desconocimiento del tema, por lo que es necesario avanzar en una mayor sensibilización, difusión y especialización en la materia. En el pasado los trabajadores y sus organizaciones vincularon la defensa de sus derechos exclusivamente en el área del Derecho Laboral, lo que si bien ha desarrollado una serie de procedimientos propios, que es necesario manejar, en el actual contexto resultan insuficientes si no van unidos con una clara visión de los derechos laborales dentro de la óptica de los derechos humanos.

### a) Según beneficiarios

Es evidente que los primeros beneficiarios de la acción de formación son los trabajadores y las organizaciones sindicales por lo que, esta acción debiera contemplar diferentes niveles según a quien vaya dirigida; pudiendo ser una formación básica, especializada o para la defensa. Sin embargo, los esfuerzos por desarrollar acciones formativas deben contemplar como beneficiario de las mismas no sólo a los trabajadores y dirigentes sindicales sino también a las autoridades del Estado (funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces Laborales, Ministerio Público, Fuerzas Policiales, Parlamentarios, etc.) vinculados a la problemática laboral y al interior de las organizaciones empresariales. Nótese que debieran ser los trabajadores los más interesados en promover la formación de estos últimos, ya sea por ser potenciales transgresores de la Libertad Sindical o responsables de garantizar su respeto.

Por lo expresado, en el párrafo anterior, las organizaciones de los trabajadores deben procurar que en el sistema educativo se incluya el aprendizaje de los Derechos Humanos y Laborales; lo cual sería un avance significativo, en la conformación de una cultura de convivencia social digna.

## b) Según ámbito de ubicación

### § Ramas de actividad económica

Del conjunto de trabajadores existen evidentemente sectores más desprotegidos que otros, en especial aquellos grupos cuyas labores resultan más penosas, de alto riesgo y/o con pésimas condiciones laborales. Es el caso de los trabajadores y trabajadoras de la minería, del campo, de las maquiladoras y zonas francas, confeccionistas, subcontratados y temporales, entre otros. Es necesario identificarlos y dar prioridad al trabajo en dichos sectores.

Mención aparte merecen los trabajadores, hombres y mujeres, del sector informal de la economía, por lo que no debemos olvidar que ellos también tienen derecho a la libertad sindical, conforme a lo establecido por el artículo 2 del Convenio 87 y los criterios adoptados por el CLS. [54]

### § Zonas geográficas

Existen en países regiones donde, en general, el Estado está menos presente y, por ende, donde sus instituciones sindicales y judiciales prácticamente no funcionan, lo que permite una mayor impunidad frente a actos antisindicales. En estas zonas se requiere de una formación sindical que permita a los trabajadores reivindicar sus derechos y generar las condiciones de respeto a sus garantías laborales y sociales.

### § Grupos laborales

Nos referimos a los trabajadores/as que por su condición de eventuales pasan por una situación laboral precaria, tal es el caso de los jóvenes y los migrantes.

### C) Alianzas Sociales

Son acuerdos de cooperación con organizaciones afines de la sociedad civil nacional e internacional que permiten aglutinar fuerzas y, por tanto, ampliar la capacidad de acción y reacción, pero también de propuesta y movilización.

Hemos mencionado la importancia de ir creando redes y tendiendo lazos a la sociedad civil, ya que es muy importante identificar e impulsar alianzas naturales y estratégicas con sectores sociales, partidos políticos u otras organizaciones interesadas en defender los Derechos Humanos. Con nuestros potenciales aliados debemos establecer contacto, iniciar coordinaciones e implementar acciones conjuntas.

### D) Asesores y Consultores

Es evidente, que uno de los objetivos de los sindicalistas es el de generar al interior de su organización los cuadros que puedan asumir responsabilidades en las diferentes áreas de trabajo, pero también, es evidente, que les es imposible cubrir todas las especialidades por lo que siempre necesitan del concurso de asesores y consultores identificados y comprometidos con las luchas del movimiento sindical. Lo ideal sería de que la organización pudiera tener asesores orgánicos en forma permanente, pero dada la precariedad económica de las organizaciones en la región debieran, por lo menos, contar con una relación de asesores cercanos a la organización que pudiera apoyarlos en algunas tareas técnicas. En esa área el tema de las alianzas cobran también un espacio de trabajo mutuo con otras organizaciones, instituciones, ONGs, etc.

### E) Comunicación

Un tema que va a cruzar todas las etapas de nuestro trabajo es la comunicación, la que en materia de prevención asume un papel protagónico. En ésta materia los órganos sindicales

deberían aprovechar todos los medios de comunicación para informar, difundir y orientar a los trabajadores sobre dicha problemática, pero también a otros actores sociales; pues debe recordarse que los mejores aliados de la impunidad, son el silencio y la resignación.

#### F) Campañas de Sensibilización

A este nivel, se debe desarrollar periódicamente este tipo de campañas en fechas simbólicas o alusivas a los DD.HH, como son la celebración de su día el 10 de diciembre, el 28 de noviembre día de la "no violencia contra las mujeres" y el 1° de mayo Día Internacional del Trabajo, así como participar en las movilizaciones sociales en favor de los Derechos Humanos. El objetivo de estas campañas es vencer el silencio, la invisibilidad de las prácticas y hechos antisindicales, así como la resignación.

#### G) Negociación Colectiva

Cuando se habla de la necesidad de incorporar nuevos contenidos a la negociación colectiva nos lleva de lleno a proponer e impulsar la incorporación de cláusulas de promoción y garantía sindicales como serían:

- a) Reconocimiento y facilidades a la afiliación sindical
- b) Contra la discriminación antisindical
- c) El reconocimiento del fuero sindical,
- d) Licencia Sindical,
- e) Facilidades para la formación sindical, entre otros.

#### H) Fondo de Reserva

La importancia de contar con solvencia económica para enfrentar situaciones de conflicto y/o luchas en defensa de las Libertades Sindicales, nos debiera llevar a constituir fondos de reserva exclusivamente destinados para tales situaciones, fijando, para este fin, un pequeño porcentaje de las cotizaciones. Los trabajadores hombres y mujeres deben comprender que

los sacrificios económicos que realicen se verán recompensados cuando, en un futuro, la organización pueda solventar los obstáculos que significan los ataques a la libertad sindical, base de cualquier otra defensa y reivindicación de los intereses gremiales.

#### I) Acciones en el ámbito de la OIT

a) Es necesario hacer un levantamiento de la situación del país respecto a las NIT de la OIT, este inventario debe hacerse, principalmente, para conocer el nivel de ratificaciones y cumplimiento de los Convenios Internacionales de Trabajo. Sin perjuicio de ello se debiera, igualmente, elaborar un diagnóstico acerca de los Tratados y Convenios en materia de DD.HH, distintos a los de OIT que el país ha ratificado así como los mecanismos previstos en dichos tratados para vigilar su cumplimiento.

b) Ubicados los Convenios fundamentales no ratificados se debe iniciar campañas para promover su ratificación por parte del Estado.

c) Levantar un balance general sobre los procedimientos de la OIT y la mejor forma de lograr resultados beneficiosos, en particular en lo relativo a la Queja por violación de la Libertad sindical.

d) Si fuera necesario, hacer uso de los mecanismos para el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por los órganos de control normativo de la OIT para ser acatadas por parte del Estado.

e) Hay que establecer la coordinación más eficaz entre los sindicatos y los servicios técnicos de OIT.

f) Elaborar comentarios y observaciones sobre el cumplimiento de las NIT y hacerlas llegar a la Autoridad de Trabajo para que las considere en el momento de elaborar las memorias que remitirá a la OIT; o bien hay que remitirlas directamente al Director de la Oficina.

## J) Observatorio Sindical de Derechos Humanos Banco de Datos

Desarrollar en la región un Observatorio Sindical de Derechos Humanos que centralice y organice toda la información a través de Bancos de Datos, permitiendo el seguimiento y diseño de políticas de acción sindical por país.

Algunos de los aspectos a observar y, por tanto, de establecer para incorporarlos en el banco de datos, serían:

- En el ámbito normativo: identificar, en cada caso, las disposiciones legales, prácticas administrativas y judiciales, para visualizar el nivel de observancia con respecto a las NIT.
- En el desarrollo de la negociación colectiva y los niveles en que ésta se desarrolla: observar las restricciones que puedan existir a la misma así como al ejercicio del derecho de huelga y respeto al mismo
- En el reconocimiento por parte de las autoridades: constatar, dado el caso, sobre la aceptación por parte de las mismas de los sindicatos y sus organizaciones como actores e interlocutores sociales, frente a las políticas laborales, sociales y económicas; etc.

Toda esta información, puede a su vez referirse por cada sector económico, región geográfica, género, etc.

## K) Encuentros entre Responsables Sindicales de DD.HH.

Establecer reuniones periódicas entre los responsables sindicales que les permita intercambiar experiencias, actualizar conocimientos y diseñar programas de acción conjunta como políticas de trabajo

## L) Procesos de Integración



Vigilar que, dentro de la dimensión social de los procesos regionales de integración, se incorpore, en forma prioritaria, el tema de los DD.HH.; dando especial énfasis al de los Derechos Sindicales. El reconocimiento de éstos puede hacerse a través de un protocolo, una cláusula social u otras modalidades.

El desarrollo de los procesos de integración debiera dar cause al fortalecimiento de la estructuración sindical internacional por sectores económicos o sectorial, por empresa multinacional u otras formas de organización; así como del ejercicio y práctica de la negociación colectiva y la huelga como derechos inherentes de los trabajadores, hombres y mujeres.

#### M) Vigilancia Social

Establecer redes sindicales, al nivel de bases, con el objeto de vigilar las posibles violaciones de los derechos sindicales.

Los derechos humanos son de los pueblos, de la sociedad, por ello, todos debemos participar en su promoción y también en la vigilancia de su cumplimiento. La vigilancia social debe ser el contrapeso natural de las acciones de las autoridades y de los particulares; es un medio idóneo para combatir el autoritarismo y la impunidad.

#### N) Empresariado y Códigos de Conducta

Vincularse con las Confederaciones Empresariales sectoriales, nacionales y regionales para promover la firma de Códigos de Conducta que garanticen el respeto de los derechos sindicales fundamentales levantados por OIT, tanto dentro de sus centros de trabajo como en la cadena productiva.

#### O) Fortalecimiento institucional

Hay que promover en los Ministerios de Trabajo el desarrollo de sus áreas de inspección, conciliación, difusión de la normativa, orientación y asesoría, así como de procuración de la justicia laboral.

Impulsar el profesionalismo y acceso por concurso a los entes encargados de la procuración y administración de justicia laboral, es un aspecto que no debe dejarse de lado.

Como parte del desarrollo institucional, debieran considerarse acciones de difusión y formación normativa para los sectores de empleadores o regiones donde se concentren con mayor gravedad o cantidad las violaciones a la libertad sindical. Es una responsabilidad de los Estados el generar las condiciones de cumplimiento y aplicación de las NIT.

### 6.3. ACCIONES DE RESPUESTA (DURANTE)

Entendiendo por estas aquellas acciones que deben adoptarse frente a una situación concreta de violación a las Libertades Sindicales; es decir la etapa en que la organización viene implementando su defensa frente a una agresión presente.

En esta etapa, a diferencia de la anterior cuyo objetivo era disuadir, se busca la suspensión del acto, la sanción del agresor y en la medida posible la reparación frente al daño causado.

#### A) Fortalecer el frente interno

Toda situación de crisis debe ser enfrentada generando al interior de la organización un consenso favorable a las acciones que el sindicato plantea emprender. Ello pasa por incrementar y mejorar los canales de comunicación.

Es importante lograr que la organización cierre filas frente al problema que enfrenta y mostrar a la empresa un sólido respaldo, para lograr una solución favorable.

#### B) Gestiones al interior de la empresa

Si el acto de violación de los derechos se ubica en el ámbito de la empresa, es importante intentar, en forma previa a la realización de gestiones externas, agotar los canales del diálogo y negociación directa con el empleador o sus representantes para que se reconozca y restablezca el goce de los derechos sindicales y laborales en el interior de la propia empresa, establecimiento o institución pública en la que se labora.

#### C) Procedimientos Administrativos y Judiciales

Una segunda fase se verificará cuando la organización acuda a las vías legales permitidas en su legislación. Obviamente se deberá tener un levantamiento de las mismas y una asesoría especializada para elegir la acción más adecuada de entre las variadas opciones que ofrece el ámbito civil, laboral, penal, constitucional, etc.

#### D) Mecanismos de protección de OIT

Las organizaciones sindicales tienen en los mecanismos de protección de OIT, descritos en este Manual, que son una vía para salvaguardar sus derechos fundamentales.

#### E) DD.HH. y Comercio Internacional

En los últimos años el movimiento sindical viene impulsando activamente los mecanismos que permitan vincular el comercio internacional con los derechos humanos; asumiendo que el desarrollo de un país no puede verse desde una perspectiva exclusivamente comercial sino que involucra, además, la vigencia de los derechos de la persona humana.

Entre estos mecanismos destaca la llamada Cláusula Social, que busca incorporar las ventajas comerciales ofrecidas por los países desarrollados en función del respeto de los derechos humanos.

La iniciativa de vincular los derechos humanos fundamentales con el comercio internacional, se ha desarrollado ya en los Sistemas Generalizados de Preferencia (SPG) de la Unión Europea y de los Estados Unidos de Norte América.

Los Sindicatos pueden, a la luz de una evaluación de la realidad concreta de su país, interponer una denuncia al amparo de dichos SGP's.

#### F) Solidaridad Internacional y Nacional

Es un hecho que el eco internacional de una protesta ejerce, en mayor o menor medida, una función desincentivadora de practicas antisindicales.

Por ello las organizaciones deben conocer los canales y redes más ágiles en la difusión de su problemática y respuesta a sus solicitudes de apoyo y solidaridad.

Es importante mejorar los sistemas de coordinación con la solidaridad sindical internacional para la defensa de los DD.HH. en la región.

Asimismo, la implementación de redes o mecanismos de solidaridad nacional resultan vitales a efectos de lograr una identificación de la opinión pública así como movilizar recursos internos en favor de la causa sindical.

#### G) Campañas con los Consumidores

Diseñar mecanismos de presión con los consumidores para boicotear los productos de empresas que violan los derechos y libertades sindicales.

En los países desarrollados las experiencias en curso, por ejemplo: las campañas contra "Nike" y "Ropa Limpia" vienen demostrando que la alianza con los consumidores camina a

convertirse en un futuro cercano en un elemento determinante para lograr que las empresas pongan mucha atención al tipo de prácticas laborales, reñidas con los mandatos de las normas internacionales, que implementan en sus centros de trabajo.

#### H) Gestión Político-Administrativa

Las Autoridades Políticas o funcionarios públicos vinculados con la solución de nuestros problemas laborales, son personas a quienes se debe poder identificar claramente y estar en capacidad de ejercer una presión pública (lobby) a efectos de vincularlos a las posturas sindicales o lograr una toma de decisiones favorable a nuestra causa.

#### 6.4 ACCIONES DE EVALUACIÓN (DESPUÉS)

Esta fase se debe caracterizar por un espacio de evaluación acerca de los resultados de casos concretos de violación de derechos fundamentales a la luz de la de experiencia adquirida. Lo que no la limita, únicamente, a un libre ejercicio de reflexión sino que esta orientada a retroalimentar las acciones futuras, es decir, a darnos la posibilidad de aprender de nuestros errores y mejorar la efectividad de nuestros aciertos. Para ello se requiere de que la evaluación se caracterice por ser permanente, dinámica, progresiva y flexible.

Las acciones deben orientarse a sistematizar la experiencia a partir de:

- A) Análisis de la estrategia
- B) Análisis de los resultados obtenidos
- C) Análisis de FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)
- D) Análisis de los instrumentos y metodología aplicadas

En ese sentido, las acciones que se derivan de esta fase son básicamente los espacios de evaluación de resultados desde los niveles primarios de organización involucrados hasta los niveles más altos de toma de decisión comprometidos. La idea es lograr que, a todo nivel, se tome consciencia de los aspectos bajo su responsabilidad que fueron un éxito o un fracaso, así como discutir las propuestas para superar en el futuro una repetición de los hechos y adoptar los acuerdos tendientes a adoptar los correctivos necesarios.

El aprendizaje derivado de la evaluación, debe documentarse para enriquecer la memoria histórica de la organización, a la vez que es un punto de partida para la elaboración de la nueva estrategia y programa de acción sociopolítica de la organización. Cuando se considere oportuno, debe también darse difusión a ese aprendizaje, de forma tal que sirva de referencia para otras organizaciones sindicales nacionales e internacionales.

En síntesis, la organización sindical debe estar preparada para afrontar con eficiencia cualquier violación a la libertad sindical, pero también para brindar el apoyo solidario que sea requerido, para de esta forma alcanzar una mayor eficacia de los derechos fundamentales en la Región.

## TEMAS DE DISCUSIÓN

1. ¿Cómo podrían las organizaciones sindicales contribuir a generar, en nuestras sociedades, una cultura de respeto a la Libertad Sindical ?
2. Elabore un listado de los diferentes mecanismos legales con que dispone vuestra organización sindical, a nivel nacional como internacional, para enfrentar actos violatorios de la Libertad Sindical.
3. ¿ En el futuro cuáles serán, en su opinión, las grandes luchas que deberán enfrentar los trabajadores para defender su Libertad Sindical y cuáles deberían ser las líneas maestras de su estrategia sindical.?

## EJERCICIOS EN GRUPO

Diseñar una propuesta de estrategia sindical, para organizar o afiliar a trabajadores desprotegidos por la legislación laboral (temporales, informales, subcontratados, etc).

Acciones de respuesta

Análisis

de los

resultados

obtenidos

Análisis de

FODA

Análisis de la

estrategia

Análisis de los

instrumentos y

metodologías

aplicadas

Aprendizajes de las experiencias

## CAPÍTULO 6

### AGENDA MÍNIMA PARA LA DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL

Transparencia 6.5

## BIBLIOGRAFIA

Bartolomei de la Cruz, H.G. Protección contra la Discriminación Antisindical. OIT, Ginebra, 1976.

Cairola, E. y Chiaravini, A. Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra, Primera Edición. 1998.

Cairola, E. y Chiaravini, A. Guía de Formación Sindical sobre Normas Internacionales del Trabajo, Turin, Centro Internacional de Formación de la OIT, Segunda Edición. 1999.



CIOSL, Manual sobre Derechos Sindicales – Material de referencia y Lineamientos de Formación. Bruselas, 1995.

CIOSL, Informe Anual sobre las violaciones de los Derechos Sindicales. Bruselas, 1998.

OIT, La OIT y los Derechos Humanos, Memoria del Director General a la 52ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1968.

OIT, Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo 1919-1984. Ginebra, 1985 (con suplementos hasta el año actual).

OIT, Procedimiento para el examen de Quejas por violaciones al ejercicio de la Libertad Sindical”. Mimeo, Junio 1985.

OIT, La Libertad Sindical. Manual de Educación Obrera. Segunda Edición (Revisada). Ginebra, 1988.

OIT, Los Derechos Humanos: Responsabilidad de todos, Memoria del Director General a la 75ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1988.

OIT, Los sindicatos y la OIT. Manual de Educación Obrera. Segunda Edición (Revisada). Ginebra, 1992.

OIT, Principios, Normas y Procedimientos de la OIT en Materia de Libertad Sindical. Ginebra, 1992.

OIT, Libertad Sindical y Negociación Colectiva – Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones -, Ginebra, 1994.

OIT, La participación sindical en el sistema de control de la OIT para la protección de los derechos sindicales. Programa de Educación Obrera (Curso 3).Ginebra, 1994.

OIT, Participación de los trabajadores y sus organizaciones en la adopción y aplicación de las normas internacionales del trabajo y la promoción de los derechos sindicales. Coloquio internacional sobre la función de la educación obrera en el fomento de los derechos sindicales. Ginebra, 1994.

OIT, Derecho Sindical de la OIT – Normas y Procedimientos -. Ginebra, 1995.

OIT, Actividades de OIT, 1994-1995, Memoria del Director General a la 83ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1996.

OIT, La Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Cuarta Edición (revisada). Ginebra, 1996.

OIT, La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización, Memoria del Director General a la 85ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1997.

OIT, Actividades de la OIT 1996-1997, Memoria del Director General a la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1998.

OIT, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1998.

OIT, Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, Ginebra, 1998.

OIT, Las Normas Internacionales del Trabajo. Manual de Educación Obrera. Cuarta Edición (revisada). Ginebra, 1998.

OIT, Revista Internacional del Trabajo, Número Especial: Derechos Laborales, Derechos Humanos, Vol. 117, número 2, Ginebra, 1998.

OIT, Voces por la libertad sindical. Revista de Educación Obrera. Ginebra, 1998/3, Núm. 112.

OIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CIT, 87ª reunión. Ginebra, 1999.

OIT, Trabajo Decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1999.

ORIT, La Política de la CIOSL/ORIT para Derechos Humanos y Sindicales, Asunción, 1999.

Valticos, N. Derecho Internacional del Trabajo. Madrid, Tecnos, 1977.

Von Potobsky, G. W., y Bartolomei de la Cruz, H.G. La Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1990.



ANEXO N° 1: PLAN DE ACCIÓN FRENTE A VIOLACIONES DE DERECHOS SINDICALES[55]  
VIOLACIONES DE DERECHOS SINDICALES

PLAN DE ACCIÓN

Acción a nivel internacional  
nivel nacional

Acción a

Se produce una violación de derechos sindicales

La central nacional investiga:

- acude al lugar del hecho
- entrevista a testigos, víctimas
- recopila documentos, recortes de diarios e informes

Informe de los relatores de derechos sindicales

La ejecutiva de la central decide las medidas que tomará

Comité nacional de derechos sindicales; coordinación de la reacción nacional

Se desarrolla una estrategia internacional:

- coordinación: estrategia nacional
- cartas de protesta
- notificación al Comité de Derechos Humanos y Sindicales
- informes y publicaciones

- ayuda solidaria internacional, legal, humanitaria
- coordinación con SI, ONG de derechos humanos, medios informativos
- educación en materia de derechos
- campañas globales
- pedidos de sanciones económicas
- contactos con la OIT o la ONU
- otras medidas

Se desarrolla una estrategia nacional:

- Ayuda humanitaria
- Protesta ante las autoridades
- Trabajo con ONG de derechos humanos y medios informativos
- Coordinación: seguimiento de la solidaridad internacional
- Otras medidas (incluyendo OIT)

Pedido de apoyo solidario internacional a:

CIOLS, acompañado de:

- Informe de violación de derechos
- Medida solicitada y estrategia nacional

SPI y otros

Apoyo solidario Internacional

Queja al Comité de Libertad Sindical de la OIT

Queja al Comité de

Libertad Sindical de

La OIT

SPI y otros

Apoyo solidario Internacional

Pedido de apoyo solidario internacional a:

CIOLS, acompañado de:

- Informe de violación de derechos
- Medida solicitada y estrategia nacional

**ANEXO N° 2. PASAR A LA OFENSIVA EN LOS DERECHOS SINDICALES  
EN TODO EL MUNDO[56]**





### ANEXO N° 3. LISTA DE CONTROL DE ACCIONES SINDICALES[57]

Una Central sindical nacional o un sindicato juzgará la manera más apropiada de dar respuesta a un incidente particular. Sin embargo, la lista siguiente puede resultar de utilidad:

Campaña en el ámbito nacional y local

- Tácticas con respecto a los empleadores/gobierno que debe examinar y aplicar el sindicato/central nacional pertinente,
- Recopilar la información necesaria para completar un formato abreviado y enviarlo a la oficina sindical regional/nacional.
- Pedir que se ponga inmediato término a la violación de derechos.
- Plantear la cuestión ante el Gobierno.
- De ser conveniente, plantear la cuestión en la casa matriz de la empresa a nivel nacional e internacional.
- Presentar el caso, de ser posible, a las instancias reconocidas definidas por la legislación laboral y en el proceso de relaciones laborales.
- Dar a conocer las violaciones de derechos a otros sindicatos del país.
- De ser conveniente, dar a conocer las violaciones de derechos entre las organizaciones nacionales de derechos humanos solidarias con la causa sindical.
- Utilizando los medios informativos y otros métodos, hacer pública la violación de derechos.
- Si el caso implicara a un solo sindicato, alertar al Secretariado Profesional pertinente.
- Considerar la posibilidad de referir el caso a la estructura nacional de derechos humanos correspondiente.

#### Nivel internacional

- Se debe elaborar un Informe incluyendo información sobre los resultados de los esfuerzos realizados al nivel local para subsanar la violación de derechos. Informe que debe ser remitido a la organización sindical regional e internacional correspondiente.
- La central nacional y el sindicato evaluarán si se debe presentar el caso a los órganos de control de OIT.
- De ser necesario, elaborar y presentar una Queja a OIT: Queja que igualmente deberá ser remitida a la organización sindical regional, profesional e internacional correspondiente, para coordinar su aval y conocimiento.

#### ANEXO N° 4. GUIA DE PREGUNTAS FRECUENTES EN LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL ANTE LA OIT

1. ¿Cuáles son los actos o hechos que justifican la interposición de una Queja?

Se puede interponer una Queja ante infracciones concretas en materia de Libertad Sindical. Tales como (1):

§ Ataques a la integridad física de trabajadores o dirigentes (arresto, detención, exilio y desapariciones). (2)

§ No-reconocimiento del derecho de sindicación (Negativa a Registrar la organización, desconocimiento de una categoría de trabajadores, actividades políticas).

§ Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus Estatutos y elegir sus representantes.

§ Desconocimiento a su derecho de organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.

§ Prohibición o limitación al ejercicio de la huelga

§ Disolución administrativa o suspensión de sindicatos

§ Desconocimiento o restricción al derecho de constituir Federaciones, Confederaciones y afiliarse internacionalmente.

§ Por actos de discriminación antisindical y represalias (Desconocimiento del fuero sindical, despidos de dirigentes)

§ Restricciones al derecho de Negociación Colectiva

§ Injerencia en el funcionamiento de la organización sindical (Prohibición de reuniones sindicales, al uso de locales sindicales, a manifestaciones públicas)

2. ¿ Quiénes pueden presentar una Queja ante el CLS?

Las Quejas pueden ser presentadas por:

- Cualquier organización sindical del país de primer, segundo o tercer grado, directamente interesada en el asunto, puede presentar o interponer una Queja contra su gobierno.
- Una organización internacional de Trabajadores de carácter consultivo en OIT, como es el caso de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
- Una organización internacional de trabajadores cuando la queja se refiera a asuntos que afecten directamente a organizaciones afiliadas a la misma; como es el caso de los SPIs. (UITA, FITIM, ICEM, UNI, etc.)

3. ¿ Puede una organización sindical de carácter nacional, pero no reconocida oficialmente por un Estado, presentar Quejas al CLS?

Sí, el hecho que una organización no haya sido oficialmente reconocida o no haya presentado sus Estatutos o reglamentos a las autoridades, según lo requieran las leyes del país involucrado, no es motivo suficiente para declarar inadmisibles una Queja.

El CLS es libre de decidir si una organización puede ser considerada como organización de trabajadores, en el sentido establecido por la propia Constitución de OIT.

4. ¿ Se puede presentar una Queja contra los Gobiernos de países que no han ratificado los Convenios de OIT relativos a Libertad Sindical?

Sí, basta que un país sea miembro de OIT y por tanto regido por su Constitución para que pueda ser interpelado por una Queja por violación de los Derechos Sindicales.

5. ¿ Cómo se presenta una Queja?

Las quejas deben presentarse por escrito y firmadas por la organización sindical remitente.

La simple copia de una comunicación enviada a terceros no se considera como un recurso formal y, en consecuencia, no se le da curso alguno.

6. Se puede interponer Queja contra un tercero (Ej. Empresarios) o sólo contra el Estado?

Las Quejas van siempre dirigidas contra el Estado porque este es el responsable de hacer cumplir las normas relativas a la libertad sindical, no obstante que, los en los hechos de violación estén implicados empleadores y que el cumplimiento de la recomendaciones de la OIT tengan finalmente que ser acatadas por determinado empresario.

7. ¿Es necesario presentar pruebas de mis afirmaciones de violación?

Sí, toda Queja debe ir respaldada con pruebas de nuestras alegaciones. Básicamente de carácter documental, textos legislativos, normas administrativas, recortes periodísticos, informes, fotos, viodeos y en general todo aquello que permita confirmar nuestras afirmaciones.

8. ¿Se puede ampliar los fundamentos de nuestra Queja y presentar nuevas pruebas?

Todo querellante que presenta una Queja es notificado para que en el plazo de un mes remita cualquier información o pruebas complementarias que desee añadir en justificación de la Queja. Si excede el plazo, el Comité determinará si la nueva información constituye elemento de prueba imposible de aducir u obtener dentro del plazo previsto, en caso contrario, la información complementaria se considerará inadmisibile.

9. ¿Dónde puedo presentar mi Queja?

Puede presentar su Queja de preferencia de forma directa a la sede central de OIT en Ginebra(3), en la Oficina Regional - Lima o en su caso, en la oficina de OIT en su país

10. ¿Cómo se redacta una Queja?

Toda Queja debe contener en su redacción los siguientes elementos:

- A quien se dirige

La Queja se dirige al Director General de la OIT, puede también hacerse al Presidente del Comité de Libertad Sindical.

- Identificación de la organización que presenta la Queja

Señalar los datos generales de la organización u organizaciones que presentan la Queja.

- Descripción de los hechos

En esta parte se debe describir detalladamente los hechos que dan lugar a la Queja, resulta importante ubicar cronológicamente los acontecimientos, así como identificar las personas o instituciones involucradas.

- Presentación de pruebas

Para cada uno de los hechos, deben aportarse las pruebas que demuestren la veracidad de los mismos.

- Fundamento de derecho

La Queja se presenta al amparo de la Constitución de OIT y los Convenios 87 y 98 y demás convenios vinculados.

- Resumen sintético de nuestra solicitud

Se debe fijar en forma breve y clara

- Domicilio legal

El fijar un domicilio legal con la denuncia es importante para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT

- Fecha, lugar y firma

11. ¿Es necesario agotar las instancias o recursos previstos en la legislación nacional, para interponer una Queja ante OIT?

No, el Comité no considera que su competencia, para examinar el fondo de presuntas violaciones de la libertad sindical, esté subordinada al agotamiento de los procedimientos de recursos nacionales.

12. ¿Qué resultados puede obtener de la Queja?

Como resultado de la Queja el Comité expedirá sus Conclusiones y Recomendaciones, que en caso de ser favorables, constituyen un pronunciamiento de un importante valor, que obligada a los Estados a modificar su conducta bajo riesgo de enfrentar una muy fuerte sanción moral en el ámbito internacional, así como la pérdida de imagen y legitimidad.

13. ¿ Se pueden retirar las Quejas después de presentadas?

No es suficiente la voluntad del querellante de desistirse de su Queja para que el CLS se abstenga de examinar una Queja. Es el propio Comité a quien le compete juzgar si las causas invocadas para justificar el retiro son suficientes; en caso de opinar lo contrario continuara con el examen de la Queja.

#### ANEXO N°5. FORMULARIOS DE MEMORIA DE LOS CONVENIOS RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL

Appl. 22.11

11. Derecho de asociación (agricultura), 1921

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

FORMULARIO DE MEMORIA

RELATIVA AL

CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION (AGRICULTURA), 1921 (Núm. 11)



El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado el Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, el cual dispone lo siguiente: «Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.»

### Consejos prácticos para la redacción de las memorias

**Primeras memorias:** Si se tratara de la primera memoria del Gobierno subsiguiente a la entrada en vigor del Convenio en su país, debería proporcionarse una información completa sobre cada una de las disposiciones del Convenio y sobre cada pregunta del formulario de memoria.

#### Memorias subsiguientes:

En las memorias subsiguientes, normalmente sólo se deberá proporcionar información sobre las siguientes cuestiones:

- I. Toda nueva medida legislativa o de otra índole que concierna a la aplicación del Convenio;
- II. Las respuestas a las preguntas que figuran en el formulario de memoria acerca de la aplicación práctica del Convenio, así como sobre la comunicación de copias de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y sobre las observaciones eventuales recibidas de dichas organizaciones;
- III. Las respuestas a los comentarios formulados por los órganos de control: en la memoria se deberá dar respuesta a cualquier comentario relativo a la aplicación del Convenio en su país que hubiera sido dirigido a su gobierno por la Comisión de Expertos o por la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia.

Artículo 22 de la Constitución de la OIT

Memoria correspondiente al período del.....al  
..... presentada por el Gobierno de  
.....

relativa al

CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION (AGRICULTURA),  
1921 (NUM. 11)

(ratificación registrada el.....)

I. Sírvese facilitar una lista de las leyes, reglamentos administrativos, etc., que aplican las disposiciones del Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria varios ejemplares de dichas leyes, reglamentos, etc.

Sírvese dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las leyes y los reglamentos administrativos antes mencionados han sido adoptados o modificados con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

II. Sírvese facilitar indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos antes citados, o sobre cualesquiera otras medidas que aplican el Convenio.

Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvese especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación, tales como, por ejemplo, la definición precisa del campo de aplicación y de las posibilidades de excepción que figuran en el Convenio, las medidas tendientes a llamar la atención de los interesados sobre sus disposiciones, y los arreglos relativos a la organización de una inspección adecuada y a las sanciones.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones

sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvase proporcionar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

#### Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a todas las personas empleadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.

I. Sírvase indicar a qué autoridad o autoridades se confía la aplicación de las disposiciones legislativas, reglamentarias, etc., mencionadas anteriormente, así como los métodos empleados para asegurar el control de esta aplicación.

II. Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

III. Sírvase facilitar cuantas indicaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio se consideren útiles.

IV. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT<sup>1</sup>. En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar un resumen de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

<sup>1</sup> El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: «Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.»

Appl.22.87

87. Libertad sindical y la protección  
el derecho de sindicación, 1948

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

FORMULARIO DE MEMORIA  
RELATIVA AL

CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL  
Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948 (NÚM. 87)

El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado este Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, cuyo texto es el siguiente: «Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.»

Consejos prácticos para la redacción de las memorias

Primeras memorias

Si se trata de la primera memoria del Gobierno, después de la entrada en vigor del Convenio en su país, debería contener informaciones completas sobre cada una de las disposiciones del Convenio y sobre cada una de las preguntas del formulario de memoria.

#### Memorias subsiguientes

En las memorias subsiguientes, normalmente sólo se debería facilitar información sobre:

- (a) toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación del Convenio;
- (b) las respuestas a las preguntas que figuran en el formulario de memoria sobre la aplicación práctica del Convenio (por ejemplo, datos estadísticos, resultados de inspecciones y decisiones judiciales o administrativas), así como sobre el envío de copias de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y sobre las observaciones que se hayan recibido de dichas organizaciones;
- (c) las respuestas a los comentarios formulados por los órganos de control: la memoria debe contener una respuesta a cualquier comentario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia con respecto a la aplicación del Convenio en su país.

GINEBRA  
1996

Artículo 22 de la Constitución de la OIT

Memoria correspondiente al período comprendido entre el

.....

y el presentada por el Gobierno de .....

relativa al

CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y  
LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948 (NÚM. 87)

(ratificación registrada el .....)

I. Sírvase proporcionar una lista de las leyes, reglamentos administrativos, etc., que aplican las disposiciones del Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria varios ejemplares de dichas leyes, reglamentos, etc.

II. Sírvase dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las leyes y reglamentos administrativos antes mencionados han sido adoptados o modificados con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

III. Sírvase facilitar, respecto de cada uno de los siguientes artículos del Convenio indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos antes citados, o sobre cualesquiera otras medidas que aplican el Convenio.

Si, en su país, la ratificación de] Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvase especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación, tales como, por ejemplo, la definición precisa de] campo de aplicación y de las posibilidades de excepción que figuran en el Convenio, las medidas tendientes a llamar la atención de los interesados sobre sus disposiciones, y los arreglos relativos a la organización de una inspección adecuada y a las sanciones.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvase suministrar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

#### Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

#### Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Sírvase indicar, en particular, las condiciones de fondo y de forma que deben observar las organizaciones de trabajadores y de empleadores para constituirse.

Sírvase precisar si existen disposiciones legislativas o reglamentarias especiales Para la constitución de organizaciones para categorías especiales de trabajadores (salvo los miembros de las fuerzas armadas y de la Policía), y, particularmente, para los funcionarios públicos y el personal de empresas públicas.

En caso afirmativo, sírvase indicar, respecto de cada uno de los artículos del Convenio, cuáles son las disposiciones aplicables para la constitución, el funcionamiento v la disolución de esas organizaciones.

### Artículo 3

1 Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Sírvase indicar, si hubiere lugar, las condiciones que rigen los estatutos de dichas organizaciones y los fines que éstas Pueden perseguir legalmente.

### Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Sírvase indicar, si hubiera lugar, las disposiciones legales que se refieran a la suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

### Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Sírvase indicar las disposiciones legales que se refieran a la afiliación de organizaciones de trabajadores y de empleadores a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

### Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Sírvase indicar si las garantías prescritas por la legislación nacional para dar efecto a este Convenio, y que se relacionen con la constitución, funcionamiento o disolución de organizaciones de trabajadores y de empleadores, se aplican también a federaciones y confederaciones, o si existen disposiciones especiales para estas últimas. En este último caso, sírvase dar a conocer dichas disposiciones.

#### Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Sírvase indicar las condiciones a que se sujete la adquisición de la personalidad jurídica.

Sírvase indicar, en particular, si la adquisición de la Personalidad jurídica es facultativa u obligatoria para las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

#### Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Sírvase indicar a grandes rasgos las medidas de índole general que puedan aplicarse a las organizaciones de trabajadores y de empleadores: leyes sobre asociaciones y reuniones, leyes relativas a la seguridad del Estado o al estado de sitio, Código Penal, etc.

#### Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Sírvase indicar hasta qué punto se aplican las garantías prescritas por el Convenio a las fuerzas armadas y a la Policía.



## Artículo 10

En el presente Convenio, el término «organización» significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

III. Sírvase indicar a qué autoridad o autoridades se confía la aplicación de las disposiciones legislativas, reglamentarias, etc., mencionadas anteriormente, así como los métodos empleados para asegurar el control de esta aplicación. Sírvase facilitar especialmente datos acerca de la organización y el funcionamiento de los servicios de inspección.

IV. Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

V. Sírvase facilitar indicaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio, proporcionando, por ejemplo, resúmenes de los informes de inspección, información relativa al número y naturaleza de las infracciones observadas y cualquier otro detalle relacionado con la aplicación práctica del Convenio.

VI. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT.<sup>1</sup> En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar el texto de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

<sup>1</sup> El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: « Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22. »

Appl.22.98

98. Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

FORMULARIO DE MEMORIA

RELATIVA AL

· CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION  
COLECTIVA, 1949 (NUM. 98)

El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado el Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, el cual dispone lo siguiente: « Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.»

## CONSEJOS PRACTICOS PARA LA REDACCION DE LAS MEMORIAS

Primeras memorias:

Si se tratara de la primera memoria del Gobierno, subsiguiente a la entrada en vigor del Convenio en su país, debería proporcionarse una información completa sobre cada una de las disposiciones del Convenio y sobre cada pregunta del formulario de memoria.

Memorias subsiguientes:

En las memorias subsiguientes, normalmente sólo se deberá proporcionar información sobre las siguientes cuestiones:

- a. Toda nueva medida legislativa o de otra índole que concierna a la aplicación del Convenio;  
respuestas a las preguntas que figuran en el formulario de memoria acerca de la aplicación práctica del Convenio, así como sobre la comunicación de copias de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y sobre las observaciones eventuales recibidas de dichas organizaciones;  
respuestas a los comentarios de los órganos de control: en la memoria se deberá dar respuesta a cualquier comentario relativo a la aplicación del Convenio en su país que hubiera sido dirigido a su Gobierno por la Comisión de Expertos o por la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia.

GINEBRA  
1988

Artículo 22 de la Constitución de la OIT

Memoria correspondiente al período comprendido del ..... al ..... presentada por el Gobierno de .....

relativa al

CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION  
Y DE NEGOCIACION COLECTIVA, 1949 (NUM. 98)  
(ratificación registrada el .....

Sírvase indicar si se aplican los artículos del Convenio:  
en virtud del derecho consuetudinario o de la práctica; o  
en virtud de la legislación.

En el caso a), sírvase indicar cómo se aplican los artículos del Convenio.

En el caso b), sírvase facilitar una lista de las disposiciones constitucionales, legales, administrativas o de otra índole que aplican los artículos del Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria varios ejemplares de dichas disposiciones.

Sírvase dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las disposiciones antes mencionadas han sido adoptadas o modificadas con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

Sírvase facilitar, respecto de cada uno de los siguientes artículos del Convenio, indicaciones detalladas sobre el derecho consuetudinario, la práctica y las disposiciones constitucionales, legales y administrativas antes citadas o sobre cualesquiera otras medidas que aplican el Convenio.

Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvase especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvase proporcionar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

#### Artículo 1

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Sírvase indicar cómo se garantiza a los trabajadores una protección adecuada contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su em.pleo.

## Artículo 2

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Sírvase indicar cómo se garantiza a las organizaciones de trabajadores y de empleadores una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

## Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

## Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Sírvase indicar, si hubiere lugar, las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones de los artículos 3 y 4.

## Artículo 5

La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Sírvase indicar en qué medida las garantías previstas por el Convenio se aplican a las fuerzas armadas y a la policía.

## Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

Sírvase facilitar cualquier indicación general sobre la manera de aplicar el Convenio que pueda considerarse útil.

Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT<sup>1</sup>. En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar un resumen de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

---

<sup>1</sup> El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: «Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.»

## OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### FORMULARIO DE MEMORIA RELATIVA AL

#### CONVENIO SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1971 (NUM. 135)

El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado el Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, que reza así: « Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite. »

En anexo al presente formulario de memoria figura el texto de una recomendación, cuyas disposiciones completan las de este Convenio. Al adjuntar el texto de esta recomendación al formulario de memoria no se persigue otro objetivo que el de contribuir a una mejor comprensión de las normas establecidas en el Convenio y facilitar su aplicación.

El Gobierno no está obligado a suministrar en su memoria sobre la aplicación del Convenio informaciones sobre las medidas que pueda haber adoptado para dar efecto a la recomendación como tal; sin embargo, si considera útil suministrar tales informaciones en su memoria a título de indicaciones sobre la aplicación práctica, esto permitiría determinar con mayor precisión la medida en que se aplica el Convenio y los problemas que su aplicación pueda haber planteado.

GINEBRA  
1973

## MEMORIA

presentada por el Gobierno de . . . . . de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al período comprendido del . . . . . al . . . . ., acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del

## CONVENIO SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1971

cuya ratificación formal ha sido registrada el.....

I. Sírvase indicar si se aplican los artículos del Convenio:

- a. en virtud del derecho consuetudinario o de la práctica (incluidos los contratos colectivos), o
- b. en virtud de la legislación.

En el caso a), sírvase indicar cómo se aplican los artículos del Convenio,

En el caso b), sírvase facilitar una lista de las disposiciones constitucionales, legales, administrativas o de otra índole que aplican los artículos del Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria varios ejemplares de dichas disposiciones.

Sírvase dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las disposiciones antes mencionadas han sido adoptadas o modificadas con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

II. Sírvase facilitar las indicaciones disponibles sobre el derecho consuetudinario, la práctica y las disposiciones legales, administrativas o convencionales antes citadas o sobre cualesquiera otras medidas que tengan por efecto el asegurar la aplicación de cada uno de los siguientes artículos del Convenio.

Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvase especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del



Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación, incluidas las medidas encaminadas a señalar las disposiciones pertinentes a la atención de los interesados.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvase proporcionar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

#### Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Sírvase indicar de qué forma se asegura una protección eficaz de los representantes de los trabajadores en la empresa contra todo acto que pueda perjudicarlos y que esté basado en uno o varios de los motivos señalados en el presente artículo.

#### Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Sírvase indicar las medidas adoptadas para conceder a los representantes de los trabajadores facilidades que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

A los efectos de este Convenio, la expresión “representantes de los trabajadores” comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a. de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

b. de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

#### Artículo 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Sírvase indicar las medidas que se hayan adoptado para determinar la clase o clases de representantes de los trabajadores que tienen derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio, especificando, si fuere apropiado, los métodos utilizados a este respecto.

#### Artículo 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

Sírvase indicar las medidas que se hayan adoptado para dar efecto a este artículo.

#### Artículo 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

III. Sírvase indicar si los tribunales judiciales u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

IV. Sírvase facilitar cualquier indicación general que pueda considerarse útil sobre la manera de aplicar el Convenio.

V. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 de; artículo 23 de la Constitución de la OIT.<sup>1</sup> En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

VI. Sírvese indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado observaciones, sea de carácter general o relacionadas con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de; Convenio o sobre la aplicación de la legislación nacional o de cualesquiera otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar el texto de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

<sup>1</sup> El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: «Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.»

## ANEXO

### RECOMENDACION SOBRE LA PROTECCION Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1971 (NUM. 143)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y

facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

## I. MÉTODOS DE APLICACIÓN

1. Se podrá dar efecto a la presente Recomendación mediante la legislación nacional, los contratos colectivos o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

## II. DISPOSICIONES GENERALES

2. A los efectos de esta Recomendación, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

a. de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

b. de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no incluyan actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

3. La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en la presente Recomendación.

4. Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

## III. PROTECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

5. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

6. 1) Cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores.

2) Tales disposiciones podrían incluir medidas como las siguientes:

a. definición detallada y precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores;

b. exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo;

c. procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo, o que sus condiciones de empleo han sido modificadas desfavorablemente, o que han sido objeto de trato injusto;

d. por lo que se refiere a la terminación injustificada de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores, el establecimiento de una reparación eficaz que comprenda, a menos que ello sea contrario a los principios fundamentales de derecho del país interesado, la reintegración de dichos representantes en su puesto, con el pago de los salarios no cobrados y el mantenimiento de sus derechos adquiridos;

e. imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado;

f. reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal.

7. 1) La protección prevista en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 de la presente Recomendación debería asimismo aplicarse a los trabajadores que son candidatos, o que han sido presentados como candidatos, mediante los procedimientos apropiados existentes, a la elección o al nombramiento de representantes de los trabajadores. 6.

2) La misma protección podría también otorgarse a los trabajadores que han cesado en sus funciones de representantes de los trabajadores.

3) El período durante el cual tal protección ampara a las personas a quienes se refiere este párrafo podrá determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación.

8. 1) Al término de su mandato, los representantes de los trabajadores que hayan ejercido sus funciones de representación en la empresa en que estaban empleados y que se reintegren al trabajo deberían conservar o recuperar todos sus derechos, incluidos los relativos a la naturaleza de su empleo, su salario y su antigüedad en el servicio.

2) En caso de que los interesados hayan ejercido sus funciones de representación principalmente fuera de su empresa, la cuestión de determinar si habrían de aplicárseles y en qué medida las disposiciones del subpárrafo 1) anterior debería reglamentarse por la legislación nacional o por contrato colectivo, laudo arbitral o decisión judicial.

#### IV. FACILIDADES QUE HABRÁN DE OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

9. 1) Deberían otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2) A este respecto deberían tenerse en cuenta las características de] sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3) La concesión de dichas facilidades no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

10. 1) Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa.

2) En ausencia de disposiciones adecuadas, podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de su supervisor inmediato o de otro representante apropiado de la dirección nombrado a estos efectos antes de tomar tiempo libre durante las horas de trabajo, no debiendo ser negado dicho permiso sino por motivo justo.

3) Podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores en virtud de lo dispuesto en el subpárrafo 1) anterior.

11 1) A fin de que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar eficazmente sus funciones, deberían disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales.

2) El tiempo libre previsto en el subpárrafo 1) anterior debería ser otorgado sin pérdida de salario ni de prestaciones u otra ventajas sociales, quedando entendido que la cuestión de determinar a quién corresponderían las cargas resultantes debería determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación.

12. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo en la empresa, cuando ello fuera necesario, para permitirles desempeñar sus funciones de representación.

13. Los representantes de los trabajadores deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con la dirección de la empresa y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.

14. Cuando no existan otros arreglos para la recaudación de las cuotas sindicales, se debería permitir que los representantes de los trabajadores, autorizados a ello por el sindicato, cobren periódicamente las cuotas sindicales en los locales de la empresa.

15. 1) Se debería autorizar a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato a que coloquen avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

2) La dirección debería permitir a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa.

3) Los avisos y documentos a que se hace referencia en este párrafo deberían relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberían perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

4) Los representantes de los trabajadores que sean representantes electos en el sentido del apartado b) del párrafo 2 de la presente Recomendación deberían gozar de facilidades similares compatibles con sus funciones.

16. La empresa debería poner a disposición de los representantes de los trabajadores, en las condiciones y en la medida que podrían determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación, las facilidades materiales y la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

17. 1) Los representantes sindicales que no trabajen en la empresa, pero cuyo sindicato tenga afiliados empleados en ella, deberían ser autorizados a entrar en la empresa.

2) La determinación de las condiciones para dicha entrada en la empresa debería dejarse a los métodos de aplicación a que se refieren los párrafos 1 y 3 de la presente Recomendación.

Appl. 22.141

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

FORMULARIO DE MEMORIA

RELATIVA AL

· CONVENIO SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES  
RURALES, 1975 (NUM. 141)

El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado el Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, que está concebido en los siguientes términos: «Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.»

En anexo al presente formulario de memoria figura el texto de una Recomendación, cuyas disposiciones completan las de este Convenio. Al adjuntar el texto de esta Recomendación al formulario de memoria no se persigue otro objetivo que el de contribuir a una mejor comprensión de las normas establecidas en el Convenio y facilitar su aplicación.

El gobierno no está obligado a suministrar en su memoria sobre la aplicación del Convenio informaciones sobre las medidas que pueda haber adoptado para dar efecto a la Recomendación como tal; sin embargo, si considera útil suministrar tales indicaciones en su memoria a título de informaciones prácticas, esto permitiría determinar con mayor precisión la medida en que se aplica el Convenio y los problemas que su aplicación pueda haber planteado.

Cuando la materia del Convenio rebase la competencia del ministerio encargado de los asuntos laborales, la preparación de una memoria completa sobre este Convenio podrá



exigir consultas con los demás ministerios o agencias gubernamentales interesados, como son, por ejemplo, los responsables de las cuestiones agrícolas.

GINEBRA  
1977

## MEMORIA

presentada por el Gobierno de . . . . . de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al período comprendido del . . . . . al . . . . . , acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del

## CONVENIO SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES, 1975,

cuya ratificación formal ha sido registrada el . . . . .

I. Sírvase facilitar una lista de las disposiciones constitucionales, legislativas y reglamentarias, así como de las principales declaraciones de política general, etc., que aplican las normas contenidas en el Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria copia de la misma.

Si existieran otras medidas o métodos que sean pertinentes para la aplicación del Convenio, sírvase indicar su naturaleza y contenido.

Sírvase dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las disposiciones antes mencionadas han sido adoptadas o modificadas u otras medidas tomadas con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

II. Sírvese facilitar, respecto de cada uno de los siguientes artículos del Convenio, indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos anteriormente mencionados o sobre cualesquiera otras medidas relativas a la aplicación de cada artículo.

Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvese especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvase proporcionar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

#### Artículo 1

El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

#### Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión «trabajadores rurales» abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:

- a) no empleen una mano de obra permanente; o
- b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o
- c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

Sírvese indicar las categorías de trabajadores rurales que existen en su país y precisar las disposiciones legislativas o reglamentarias que rigen el derecho de organización de cada una de estas categorías.

Sírvese indicar las clases de organizaciones que existen para las diferentes categorías de trabajadores rurales mencionadas en su repuesta a la pregunta precedente incluyendo entre

ellas las organizaciones que, aunque no se limiten a los trabajadores rurales, asuman su representación.

### Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.
3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.
4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.
5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

Párrafo 1: Sírvase indicar las condiciones de fondo y de forma que pueden tener que respetar, en el momento de su constitución, las organizaciones de trabajadores rurales (bien se trate de asalariados o bien de personas que trabajen por cuenta propia).

Párrafo 2: Sírvase indicar, si hubiere lugar, las disposiciones relativas al funcionamiento, suspensión y disolución de estas organizaciones, así como los objetivos que pueden legalmente perseguir. Sírvase indicar igualmente las disposiciones relativas al derecho de estas organizaciones a federarse y confederarse.

Sírvase precisar si existen garantías para estas organizaciones contra posibles actos de injerencia o coacción, así como para sus afiliados por razón de su afiliación o de sus actividades en el seno de estas organizaciones.

Párrafo 3: Sírvase indicar las condiciones a las que está sujeta, llegado el caso, la adquisición de la personalidad jurídica y precisar, especialmente, si la adquisición de esta calidad es facultativa u obligatoria para las organizaciones de trabajadores rurales.

Párrafos 4 y 5: Sírvase facilitar información sobre las medidas de índole general que podrían aplicarse, llegado el caso, a las organizaciones de trabajadores rurales, como por

ejemplo leyes generales sobre las asociaciones, reuniones y prensa, leyes relativas a la seguridad del Estado o al estado de sitio, leyes penales, etc.

#### Artículo 4

Uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

Sírvase facilitar información sobre las principales organizaciones de trabajadores rurales (tanto de trabajadores asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia) constituidas en su país, incluyendo indicaciones sobre el número aproximado de sus afiliados.

Sírvase describir las diferentes actividades ejercidas por estas organizaciones que tengan por objeto permitir a los citados trabajadores participar en el desarrollo económico y social y beneficiarse de las ventajas que de ello se derivan.

Sírvase indicar si existen distinciones, exclusiones o preferencias con relación a la función reconocida a las organizaciones existentes de trabajadores rurales en el desarrollo económico y social.

#### Artículo 5

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.

2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

Sírvase indicar la forma que ha revestido la política destinada a fomentar las organizaciones de trabajadores rurales y en qué ocasiones se ha formulado esta política.

Sírvase indicar las medidas que se han adoptado para poner en práctica la citada política, así como los resultados obtenidos.

Sírvase facilitar información sobre los obstáculos de cualquier naturaleza con los que hayan tropezado estas organizaciones para su creación, su desarrollo y el ejercicio de sus

actividades lícitas, así como sobre las medidas adoptadas o previstas destinadas a eliminar estas dificultades.

## Artículo 6

Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.

Sírvase indicar los métodos utilizados o que se prevé utilizar a fin de que se comprenda la necesidad de desarrollar las organizaciones de trabajadores rurales y la contribución que éstas pueden aportar al logro de los objetivos enumerados en este artículo, así como los resultados obtenidos.

III. Sírvase indicar las autoridades responsables de la aplicación de las medidas encaminadas a favorecer la constitución y el desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

IV. Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

V. Si su país ha recibido asistencia o asesoramiento sobre cuestiones de las que trata este Convenio, en los cuales la OIT haya sido el organismo de ejecución, sírvase indicar las medidas adoptadas como consecuencia de ello, así como, si hubiere lugar, los factores que hayan impedido o retrasado la adopción o ejecución de las citadas medidas.

VI. Sírvase facilitar cualquier otra información de que disponga relativa a la forma en que el Convenio se aplica en su país, comunicando, por ejemplo, extractos de informes, estudios y encuestas y datos estadísticos relativos a la función de las organizaciones de trabajadores rurales y a los medios de favorecer su desarrollo (especialmente mediante la instrucción y la formación).

VII. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 de; artículo 23 de la Constitución de la OIT.<sup>1</sup> En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución

de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar el texto de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

---

<sup>1</sup> El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: < Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

## ANEXO

### RECOMENDACION SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES, 1975 (NUM. 149)

#### I. DISPOSICIONES GENERALES

1. 1) La presente Recomendación se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

2) Además, la Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966, continuará siendo aplicable a las organizaciones de trabajadores rurales a las que está destinada.

2. 1) A los efectos de la presente Recomendación, la expresión «trabajadores rurales» abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del subpárrafo 2) del presente párrafo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros, y pequeños propietarios.

2. La presente Recomendación se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la

tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:

- a. no empleen una mano de obra permanente; o
- b. no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional]; o
- c. no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

3. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, deberían tener derecho a constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

## II. PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES

4. Uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural debería ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

5. Tales organizaciones deberían, según los casos, estar facultadas para:

a. representar, promover y defender los intereses de los trabajadores rurales, en particular procediendo a negociaciones y a consultas a todos los niveles, en nombre de esos trabajadores, tomados colectivamente;

b. representar a los trabajadores rurales en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de desarrollo rural y en todas las etapas y niveles de la planificación nacional;

c. hacer participar activamente y desde el principio a las diferentes categorías de trabajadores rurales, de acuerdo con el interés de cada una de ellas, en la aplicación en todas sus fases de:

i. programas de desarrollo agrícola, incluido el mejoramiento de las técnicas de producción, almacenamiento, transformación, transporte y comercialización;

ii. programas de reforma agraria, colonización rural y recuperación de tierras baldías;

iii. programas relativos a obras públicas, industrias rurales y artesanía rural;

iv. programas de desarrollo rural, incluidos los ejecutados con la colaboración de las Naciones Unidas, de la Organización Internacional del Trabajo y de otros organismos especializados;

v. programas de información y educación y otras actividades previstas en el párrafo 15 de la presente Recomendación;

d. promover y asegurar el acceso de los trabajadores rurales a servicios como el crédito, los abastecimientos, la comercialización y el transporte, así como a servicios de índole tecnológica;

e. intervenir activamente en el mejoramiento de la enseñanza y formación general y profesional en las zonas rurales, así como en la formación para el desarrollo de comunidades, las actividades cooperativas y otras actividades de las organizaciones de trabajadores rurales, y en la formación relativa a la gestión de estas organizaciones;

f. contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales, incluidas la seguridad y la higiene en el trabajo;

g. promover el desarrollo de la seguridad social y de los servicios sociales básicos en esferas como la vivienda, la salud y el recreo.

### III. MEDIDAS PARA FAVORECER EL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES

6. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, los Estados Miembros deberían adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a:

a. eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto;

b. extender a las organizaciones de trabajadores rurales y a sus miembros facilidades de educación y formación profesional similares a las que disfrutaban otras organizaciones de trabajadores y sus miembros;

c. permitirles perseguir una política que garantice a los trabajadores rurales la protección y prestaciones sociales y económicas correspondientes a las que se otorgan a los trabajadores de la industria o, si se da el caso, a los trabajadores dedicados a otras ocupaciones de carácter no industrial.



7. 1) Los principios de la libertad sindical deberían respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberían tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.

2) La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no debería estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones del párrafo 3 y del subpárrafo 1) de este párrafo.

3) Al ejercer los derechos que se les reconocen en el párrafo 3 y en el presente párrafo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberían, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.

4) La legislación nacional no debería menoscabar ni ser aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el párrafo 3 y en el presente párrafo.

#### A. Medidas de carácter legislativo y administrativo

8. 1) Los Estados Miembros deberían garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

2) En particular:

a. los principios de la libertad sindical y de negociación colectiva, tal como se consignan en el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, deberían observarse plenamente mediante la aplicación al sector rural de la legislación general en la materia o mediante la adopción de disposiciones especiales, teniendo plenamente en cuenta las necesidades de todas las categorías de trabajadores rurales;

b. la legislación pertinente debería estar totalmente adaptada a las condiciones especiales de las zonas rurales, en particular para:

i. evitar que las exigencias relativas al número mínimo de miembros, a los niveles mínimos de formación y a los fondos mínimos necesarios impidan el desarrollo de organizaciones en zonas rurales, con una población dispersa y pobre que posee un nivel de instrucción muy bajo;

ii. asegurar que los problemas que puedan plantearse en torno a la manera como las organizaciones de trabajadores rurales entran en contacto con sus miembros se resuelvan de modo que se respeten los derechos de todos los interesados, y con arreglo a los términos del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

iii. proteger eficazmente a los trabajadores rurales interesados contra el despido o la evicción motivados por su condición de dirigentes o miembros de organizaciones de trabajadores rurales, o por sus actividades como tales.

9. Debería haber procedimientos adecuados, ya sea en el marco de los servicios de la inspección del trabajo, ya sea como servicios especializados u otros mecanismos, que garanticen el cumplimiento efectivo de las disposiciones relativas a las organizaciones de trabajadores rurales y a sus miembros.

10. 1) Cuando, debido a las condiciones existentes, los trabajadores rurales tengan dificultad para tomar la iniciativa de crear y hacer funcionar sus propias organizaciones, debería estimularse a las organizaciones existentes para que proporcionen a esos trabajadores rurales, a petición suya, una asistencia y un asesoramiento apropiados, que correspondan a los intereses de los trabajadores rurales.

2) En caso necesario, y cuando así se solicite, esta asistencia podría complementarse con servicios consultivos por personal calificado para prestar asesoramiento jurídico y técnico y para impartir instrucción.

11. Deberían adoptarse medidas adecuadas para lograr que haya consultas y diálogo efectivos con las organizaciones de trabajadores rurales sobre todas las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y de vida en las zonas rurales.

12. 1) Por lo que se refiere a la formulación y, eventualmente, a la aplicación de los planes y programas económicos y sociales y de cualquier otra medida de carácter general relativa al desarrollo económico, social y cultural de las zonas rurales, las organizaciones de trabajadores rurales deberían estar asociadas a los procedimientos e instituciones de planificación, como son los servicios y comités oficiales, los organismos de desarrollo y los consejos económicos y sociales.

2) En particular, deberían adoptarse medidas apropiadas para hacer posible la participación efectiva de tales organizaciones en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de reforma agraria.

13. Los Estados Miembros deberían estimular la creación de procedimientos e instituciones que favorezcan los contactos entre las organizaciones de trabajadores rurales, los empleadores y sus organizaciones y las autoridades competentes.

## B. Información pública

14. Deberían adoptarse medidas, especialmente por parte de las autoridades competentes, para promover:

a. una mejor comprensión por parte de los directamente interesados, como son las autoridades centrales, locales y otras, los empleadores rurales y los propietarios de tierras, de la contribución que podrían prestar las organizaciones de trabajadores rurales al incremento y mejor distribución de la renta nacional, al aumento de las oportunidades de

empleo productivo y remunerador dentro del sector rural, a la elevación del nivel general de instrucción y de formación de las diferentes categorías de trabajadores rurales y al mejoramiento de las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales;

b. una mejor comprensión por parte del público en general, y en particular en los sectores no rurales de la economía, de la importancia que tiene el mantener un equilibrio adecuado entre el desarrollo de las zonas rurales y el de las zonas urbanas y de la conveniencia de favorecer el desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales como medio para lograr este equilibrio.

15. Estas medidas podrían consistir, entre otras cosas, en:

a. campañas de información y de educación de masas en especial para proporcionar a los trabajadores rurales información completa y práctica sobre sus derechos a fin de que puedan ejercitarlos cuando lo necesiten;

b. programas de radio, televisión y cine, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que se describan las condiciones de vida y de trabajo en las regiones rurales y se expliquen los objetivos de las organizaciones de trabajadores rurales y los resultados de su actuación;

c. la organización, en el plano local, de seminarios y de reuniones con la participación de representantes de las diferentes categorías de trabajadores rurales, de los empleadores y de los propietarios de tierras, de otros sectores de la población y de las autoridades locales;

d. la organización de visitas a las regiones rurales de periodistas, representantes de los empleadores y de los trabajadores de la industria y el comercio, de escolares y estudiantes universitarios acompañados por sus profesores y de otros representantes de diferentes sectores de la población.

e. la preparación de programas apropiados de enseñanza para los diversos tipos y niveles de escuelas que reflejen adecuadamente los problemas de la producción agrícola y la vida de los trabajadores rurales.

### C. Enseñanza y formación profesional

16. A fin de lograr que las organizaciones de trabajadores rurales se desarrollen adecuadamente y asuman rápidamente todas sus funciones en el desarrollo económico y social, deberían tomarse medidas, entre otras, por las autoridades competentes, con objeto de:

a. dar a los dirigentes y a los miembros de estas organizaciones nociones acerca de:

i. la legislación nacional y las normas internacionales relativas a materias que presentan un interés directo para la actividad de las organizaciones, tales como el derecho de asociación;

ii. los principios fundamentales que rigen la creación y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores rurales;

iii. los problemas del desarrollo rural como parte del desarrollo económico y social del país, incluidos la producción agrícola o artesanal, el almacenamiento, la transformación, el transporte, la comercialización de los productos y los intercambios comerciales;

iv. los principios y las técnicas de planificación nacional a los diferentes niveles;

v. los manuales y programas de formación publicados o establecidos por las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo u otros organismos especializados que tienen por objeto la educación y la formación de los trabajadores rurales;

b. mejorar y fomentar la educación de los trabajadores rurales en todos los planos, general, técnico, económico y social, con objeto de hacerlos más capaces para desarrollar sus organizaciones y conocer sus derechos y, al mismo tiempo, para participar activamente en el desarrollo del medio rural. Debería prestarse atención particular a la formación de los trabajadores total o parcialmente analfabetos mediante programas de alfabetización ligados al desarrollo práctico de sus actividades;

c. promover programas que tengan en cuenta el papel que las mujeres pueden y deben desempeñar en las comunidades rurales, como parte integrante de los programas generales de enseñanza y de formación a los que las mujeres deberían tener las mismas posibilidades de acceso que los hombres;

d. proporcionar una formación especial a los encargados de la educación de los trabajadores rurales que les dé la posibilidad, por ejemplo, de contribuir al desarrollo de servicios cooperativos y de otros tipos de servicios adecuados que permitan a las organizaciones atender directamente las necesidades de sus miembros y reforzar su independencia merced a la autonomía económica;

e. apoyar programas que incluyan todos los aspectos de la promoción de la juventud rural.

17. 1) Para proporcionar efectivamente la educación y formación a que se hace referencia en el párrafo 16 supra, deberían establecerse y desarrollarse programas de educación obrera y de educación de adultos adaptados especialmente a las condiciones nacionales y locales, así como a las necesidades sociales, económicas y culturales de las diversas categorías de trabajadores rurales, incluidas las necesidades particulares de las mujeres y de los adolescentes.

2) En vista de sus conocimientos y experiencia en estas materias, los movimientos sindicales y las organizaciones existentes que representan a los trabajadores rurales podrían ser asociados estrechamente a la formulación y puesta en práctica de tales programas.

D. Asistencia financiera y material

18. 1) Cuando las organizaciones de trabajadores rurales, especialmente en las etapas iniciales de su desarrollo, consideren que necesitan ayuda financiera o material, por ejemplo, para poder llevar a cabo programas de enseñanza y formación, y cuando soliciten y obtengan esa ayuda, deberían tener la posibilidad de recibirla de manera que se respeten totalmente su independencia e intereses y los de sus miembros. Esa asistencia debería ser complementaria de las iniciativas y los esfuerzos de los trabajadores rurales para financiar sus propias organizaciones.

2) La disposición anterior se aplica a toda ayuda financiera y material, inclusive cuando sea política del propio Estado proporcionar tal ayuda.

Appl. 22.151

## OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### FORMULARIO DE MEMORIA

#### RELATIVA AL

· CONVENIO SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 1978 (NUM. 151)

El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado el Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, que dispone: «Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.»

En anexo al presente formulario de memoria figura el texto de una Recomendación, cuyas disposiciones completan las de este Convenio. Al adjuntar el texto de esta Recomendación al formulario de memoria no se persigue otro objetivo que el de contribuir a una mejor comprensión de las normas establecidas en el Convenio y facilitar su aplicación.

El Gobierno no está obligado a suministrar en su memoria sobre la aplicación del Convenio informaciones sobre las medidas que pueda haber adoptado para dar efecto a la Recomendación como tal; sin embargo, si considera útil suministrar tales informaciones en su memoria a título de indicaciones sobre la aplicación práctica, esto permitiría determinar con mayor precisión la medida en que se aplica el Convenio y los problemas que su aplicación pueda haber planteado.

GINEBRA  
1980

#### MEMORIA

presentada por el Gobierno de ....., de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo correspondiente al período comprendido del . . . . . al . . . . . acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del

#### CONVENIO SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA, 1978

cuya ratificación formal ha sido registrada el .....

I. Sírvase proporcionar una lista de las leyes, reglamentos administrativos, etc., que aplican las disposiciones del Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria varios ejemplares de dichas leyes reglamentos, etc.

Si existieran otras medidas o métodos que sean pertinentes para la aplicación del Convenio, sírvase indicar su naturaleza y contenido.

Sírvase dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las leyes y reglamentos administrativos antes mencionados han sido adoptados o modificados con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

II. Sírvase facilitar, respecto de cada uno de los siguientes artículos del Convenio, indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos antes citados, o sobre cualesquiera otras medidas que aplican el Convenio.

Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvase especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación, tales como, por ejemplo, la definición precisa del campo de aplicación y de las posibilidades de excepción que figuran en el Convenio, las medidas tendientes a llamar la atención de los interesados sobre sus disposiciones, y los arreglos relativos a la organización de una inspección adecuada y a las sanciones.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvase suministrar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

## PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

### Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.
2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.
3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Sírvase indicar las categorías de personas empleadas por las autoridades públicas a las que se aplican la legislación, los reglamentos, los convenios colectivos o cualesquiera otras medidas mencionadas en respuesta a lo solicitado en la sección I de este formulario de memoria.

Sírvase indicar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de las categorías mencionadas en el párrafo 2. Si dichos empleados no están protegidos por las citadas garantías, sírvase indicar cómo están definidas las categorías de empleados interesados.

Sírvase indicar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía (párrafo 3).

#### Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión «empleado público» designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

#### Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión «organización de empleados públicos» designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

### PARTE II. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

#### Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a. sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
  - b. despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Sírvase indicar cómo se asegura a los empleados públicos la protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

#### Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.



3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Sírvase indicar cómo se asegura a las organizaciones de empleados públicos su completa independencia respecto de las autoridades públicas.

Sírvase indicar cómo se asegura a las organizaciones de empleados públicos la protección adecuada contra todo acto de injerencia de las autoridades públicas en su constitución, funcionamiento o administración.

### PARTE III. FACILIDADES QUE DEBEN CONCEDERSE A LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADOS PÚBLICOS

#### Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

Sírvase indicar las medidas tomadas para conceder a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

### PARTE IV. PROCEDIMIENTOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

#### Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los

representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Sírvase describir los procedimientos existentes para determinar las condiciones de empleo de los empleados públicos.

Sírvase facilitar informaciones sobre toda medida que se haya podido tomar para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

## PARTE V. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

### Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Sírvase describir los procedimientos para solucionar los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo de los empleados públicos.

Sírvase indicar cómo se han establecido otros métodos, distintos de la negociación colectiva, y cualquier medida que se haya tomado para garantizar la independencia e imparcialidad de los procedimientos mencionados en el presente artículo.

## PARTE VI. DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

### Artículo 9

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

Sírvase indicar hasta qué punto los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozan de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical.<sup>1</sup>

Sírvase indicar si existen obligaciones que se deriven de la condición y de la naturaleza de las funciones de los empleados públicos que hagan necesario limitar sus derechos civiles y

políticos, la naturaleza de estas obligaciones y el tipo y alcance de las limitaciones correspondientes de dichos derechos.

<sup>1</sup> Debe señalarse el informe de la Comisión del Servicio Público, párrafo 75 (Actas de la 64.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1978), según el cual «los derechos civiles y políticos mencionados en este artículo eran los derechos que habían sido considerados como esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales, según la resolución de la OIT sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en la 54.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970, a saber:

- a. el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias;
- b. la libertad de opinión y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión;
- c. el derecho de reunión
- d. el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales;
- e. el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales».

III. Sírvase indicar a qué autoridad o autoridades se confía la aplicación de las disposiciones legislativas, reglamentarias, etc., mencionadas anteriormente, así como los métodos empleados para asegurar el control de esta aplicación. Sírvase facilitar especialmente datos acerca de la organización y el funcionamiento de los servicios de inspección.

IV. Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

V. Sírvase facilitar todas las observaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio, con la inclusión, por ejemplo, de extractos de informes, estudios y encuestas, así como estadísticas sobre el número de empleados públicos y sus organizaciones, por sectores de actividad y según el grado de sus funciones. Sírvase indicar cualquier dificultad que en la práctica entorpezca la aplicación del Convenio.

VI. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT<sup>1</sup>. En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar el texto de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

<sup>1</sup> El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: «Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.»

## ANEXO RECOMENDACION SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA, 1978 (NUM. 159)

1. 1) En los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos preferentes o exclusivos a los efectos previstos en las partes 111, IV o V del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.

2) Los procedimientos a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo deberían ser de tal naturaleza que no estimulen la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos.

2. 1) En caso de negociación de las condiciones de empleo de conformidad con la parte IV del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, las personas u órganos competentes para negociar en nombre de la autoridad pública, y los procedimientos para poner en práctica las condiciones de empleo convenidas, deberían preverse en la legislación nacional o por otros medios apropiados.

2) En el caso de que existan métodos distintos de la negociación para permitir a los representantes de los empleados públicos participar en la fijación de las condiciones de empleo, el procedimiento para asegurar esa participación y para determinar de manera definitiva tales condiciones debería preverse mediante la legislación nacional o por otros medios apropiados.

3. Cuando se concluyan acuerdos entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos, de conformidad con el párrafo 2, subpárrafo 1), de la presente Recomendación, normalmente debería especificarse su período de vigencia o el procedimiento para su terminación, renovación o revisión, o ambas cosas.

4. Al determinar la naturaleza y alcance de las facilidades que deberían concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos, de conformidad con el artículo 6, párrafo 3, del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, se debería tener en cuenta la Recomendación sobre representantes de los trabajadores, 1971.

Appl. 22.154

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

FORMULARIO DE MEMORIA

RELATIVA AL

· CONVENIO SOBRE LAS NEGOCIACION COLECTIVA,  
1981 (NUM. 154)

El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado el Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, que dispone: «Cada uno de los Miembros se

obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.»

En anexo al presente formulario de memoria figura el texto de una Recomendación, cuyas disposiciones completan las de este Convenio. Al adjuntar el texto de esta Recomendación al formulario de memoria no se persigue otro objetivo que el de contribuir a una mejor comprensión de las normas establecidas en el Convenio y facilitar su aplicación.

El Gobierno no está obligado a suministrar en su memoria sobre la aplicación del Convenio informaciones sobre las medidas que pueda haber adoptado para dar efecto a la Recomendación como tal; sin embargo, si considera útil suministrar tales informaciones en su memoria a título de indicaciones sobre la aplicación práctica, esto permitiría determinar con mayor precisión la medida en que se aplica el Convenio y los problemas que su aplicación pueda haber planteado.

GINEBRA  
1982

## MEMORIA

presentada por el Gobierno de ....., de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo correspondiente al período comprendido del . . . . . al . . . . . acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del

CONVENIO SOBRE LA NEGOCIACION  
COLECTIVA, 1981 (NUM. 154)

cuya ratificación formal ha sido registrada el .....

I. Sírvase indicar si se aplican los artículos del Convenio:

- en virtud de la legislación;

- por otros medios (por ejemplo, contratos colectivos, laudos arbitrales, políticas o planes de acción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y/o de las autoridades públicas tendientes a promover la negociación colectiva).

En el caso a), sírvase facilitar una lista de las disposiciones constitucionales legales, administrativas o de otra índole que aplican los artículos del Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria varios ejemplares de dichas disposiciones.

En el caso b), sírvase indicar cómo se aplican los artículos del Convenio. Sírvase incluir en esta memoria los textos de los principales acuerdos o convenios nacionales que puedan existir y que tengan por objeto regular las relaciones colectivas de trabajo, de los principales documentos que definan las políticas adoptadas, etc., a menos que ya hayan sido enviados a la Oficina Internacional del Trabajo.

Sírvase dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las leyes y reglamentos administrativos antes mencionados han sido adoptados o modificados con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

II. Sírvase facilitar, respecto de cada uno de los siguientes artículos del Convenio, indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos, etc., antes mencionados, así como sobre todos los otros medios utilizados con el fin de permitir la aplicación de cada uno de estos artículos. Sírvase proporcionar, además toda indicación específicamente solicitada más adelante, bajo los diferentes artículos.

Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvase especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación, tales como la definición precisa del campo de aplicación del Convenio, y las medidas tendientes a promover la negociación colectiva.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvase proporcionar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

## Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.



2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Sírvase indicar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Sírvase indicar si han sido fijadas modalidades particulares de aplicación del Convenio, para toda o parte de la administración pública. En caso afirmativo, sírvase indicar cuáles son estas modalidades y a quiénes se aplican.

## Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión «negociación colectiva» comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

## Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que responda a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio relativo a los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión «negociación colectiva» se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión «negociación colectiva» incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Sírvase indicar hasta qué punto el Convenio es aplicable a las negociaciones con los representantes de los trabajadores, tal como se definen en el apartado b) del artículo 3 del Convenio relativo a los representantes de los trabajadores, 1971.

Sírvase indicar las medidas adoptadas, dado el caso, para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

#### Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

#### Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:
  - a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
  - b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
  - c) sea fomentando el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
  - d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
  - e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Sírvase indicar cuáles son las medidas adoptadas para fomentar la negociación colectiva.

Sírvase indicar los ámbitos principales en los cuales los objetivos definidos en el párrafo 2 no hayan sido aún plenamente alcanzados: las medidas adoptadas tendientes al mejor cumplimiento de estos objetivos y los progresos alcanzados en este sentido.

#### Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

#### Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Sírvase indicar cómo se realizan las consultas previas entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores con respecto a las medidas tomadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva. ¿Son estas medidas objeto de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores?

#### Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

III. Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, se ruega proporcionar el texto de dichas resoluciones.

IV. Sírvase comunicar (en caso de que estas informaciones no hayan sido proporcionadas en respuesta a las cuestiones precedentes) informaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio, transmitiendo, por ejemplo, extractos de informes, estudios y encuestas, así como estadísticas sobre el número de contratos colectivos, el número de trabajadores comprendidos en éstos, las materias tratadas por vía de negociación colectiva, el número de conflictos del trabajo resueltos en las diferentes instancias de los procedimientos de arreglo, etc. Sírvase indicar toda dificultad práctica encontrada en la puesta en aplicación del Convenio.

V. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT<sup>1</sup>. En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

Sírvase indicar si las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar el texto de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

<sup>1</sup> El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: «Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.»

## ANEXO

### RECOMENDACIÓN SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1981 (NUM. 163)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981, adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981:

#### I. MÉTODOS DE APLICACIÓN

1. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

## II. MEDIOS PARA FOMENTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2. Siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores.

3. En la medida en que resulte apropiado y necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que:

a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva;

b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

4. 1) En caso necesario, se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.

2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberán velar por que exista coordinación entre ellos.

5. 1) Las partes en la negociación colectiva deberían adoptar medidas para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada.

2) A petición de las organizaciones interesadas, las autoridades públicas deberían poder prestar asistencia respecto de tal formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que lo soliciten.

3) El contenido y la supervisión de los programas de dicha formación deberían ser establecidos por la organización apropiada de empleadores o de trabajadores interesada.

4) Esta formación debería impartirse sin perjuicio del derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de designar a sus propios representantes a los fines de la negociación colectiva.

6. Las partes en la negociación colectiva deberían conferir a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones.

7. 1) En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.

2) Con este objeto:

a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores - públicos y privados - deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter, confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;

b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

8. En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de los conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga. Independientemente de que se trate de conflictos sobrevenidos durante la conclusión de los acuerdos, de conflictos respecto a la interpretación o de la aplicación de los acuerdos, o de los conflictos a que se refiere la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones, 1967.

### III. DISPOSICIÓN FINAL

9. La presente Recomendación no revisa ninguna recomendación internacional del trabajo existente.



## ANEXO N° 6. DIRECTORIO DE LAS OFICINAS DE LA OIT

### SEDE CENTRAL

#### OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Route Desmorillons 4

CH-1211 Ginebra 22

SUIZA

Fax central: +41.22.798.8685,

Teléfono central: + 41.22.799.6111

Web: <http://www.ilo.org>

e-mail: [webinfo@ilo.org](mailto:webinfo@ilo.org)

#### OFICINAS PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE

§ Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Area de cobertura: todos los países de la región



Dirección: Las Flores 295, San Isidro, Lima 27, Perú

Apartado postal 3638, Lima 1, Perú

Teléfono: (0051-1) 221-2565 / 421-2531 / 421-5286

Fax: (0051-1) 421-5292

Web: <http://www.oit.org.pe>

e-mail: [lima@oit.org.pe](mailto:lima@oit.org.pe)

- Especialista Regional en Educación Obrera: Sr. Eduardo Rodríguez Calderón e-mail: [mailto:rodrigueze@ilo.org.pe](mailto:mailto:rodrigueze@ilo.org.pe)

§ Oficina para los países Andinos

Cobertura: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

Dirección: Las Flores 295, San Isidro, Lima 27, Perú

Apartado postal 3638, Lima 1, Perú

Teléfono: (0051-1) 221-2565 / 421-2531 / 421-5286

Fax: (0051-1) 421-5286

web: <http://www.oitandina.org.pe>

Equipo Técnico Multidisciplinario Andino:

e-mail: [mailto:etm@ilolim.org.pe](mailto:mailto:etm@ilolim.org.pe)

- Especialistas en Actividades para Trabajadores Sr. Juan Manuel Sepúlveda E-mail:  
mailto:sepulveda@ilo.org.pe

§ Oficina para Argentina, Paraguay y Uruguay, sede Buenos Aires

Dirección: Av. Córdoba 950 piso 13 y 14

Buenos Aires 1054

Argentina

Teléfono: (0054-1) 393-7076 / (0054-1) 393-5041/ (0054-1) 393-5068

Fax: (0054-1) 393-7062

Web: <http://www.webcom.com/clacso/oit>

e-mail: mailto:iloba@sedeco.com.ar

§ Oficina para Brasil, sede Brasilia

Dirección: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35,

Brasília - DF 70800-400

Brasil

Teléfono: (55-11) 225-8015/225-8130

Fax: (55-11) 322-4352

e-mail: [brasil@ilo.org](mailto:brasil@ilo.org)

§ Oficina de Zona para América Central, Panamá y República Dominicana, Sede San José

Dirección: Ofiplaza del Este, Edificio "B", 3er. Piso

Rotonda de la Bandera, Sabanilla, San Pedro de Montes de Oca

Apartado Postal 10170, San José 1000

Costa Rica

Telf: (00-506) 253-7667

Fax: (00-506) 224-2678

Web: [www.oit.or.cr](http://www.oit.or.cr)

E-mail: [sanjose@sj.oit.or.cr](mailto:sanjose@sj.oit.or.cr)

Equipo Técnico Multidisciplinario

Web: <http://www.oit.or.cr/mdtsanjo/>

E-mail: [etmsj@oit.or.cr](mailto:etmsj@oit.or.cr)

- Especialista Principal en Actividades para los Trabajadores: Sra. María Do Carmo Martins Texeira E-mail: [mailto:docarmo@ilo.org](mailto:mailto:docarmo@ilo.org)

§ Equipo Técnico Multidisciplinario para el Cono Sur, sede Santiago

Area de cobertura: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay

Dirección: Luis Carrera 1131, Comuna de Vitacura, Santiago - Chile

Casilla de Correo 19034, Correo 19, Santiago - Chile

Teléfono: (56-2) 201-2727

Fax: (56-2) 201-2031

E-mail: <mailto:etm@oitchile.cl>

- Especialista Principal en Actividades para los Trabajadores: Sr. Gerardo Castillo Hernández E-mail: [castillo@oitchile.cl](mailto:castillo@oitchile.cl)

§ Oficina de Zona para los países del Caribe de habla inglesa y holandesa, y Guyana y Belice, Sede Puerto España.

Dirección: 11 St. Clair Avenue, Puerto España, Trinidad y Tobago. P.O. Box 1201, Puerto España, Trinidad y Tobago.

Telf: (1-809) 628-1453

Fax: (1-809) 628-2433.

E-mail: [ilocarib@ilocarib.org.tt](mailto:ilocarib@ilocarib.org.tt)

Equipo Técnico Multidisciplinario

Especialista Principal en Actividades para los Trabajadores: Sr. Evelyn Greaves

E-mail: <mailto:%20greaves@ilocarib.org.tt>

§ Oficina de Zona Para Cuba, Haití y México, Sede México.

Dirección: Darwin Nro. 31, Colonia Anzures

11590 México, D.F.

Apartado Postal 105-202, 11581

México

Telf.: (00-525) 250-3224 / 250-3235 / 250-3251

Fax: (00-525) 250-8892

E-mail: oitmex@oit.org.mx

## ANEXO N° 7 DIRECTORIO DE PAGINAS WEB Y CORREOS ELECTRONICOS DE INTERES

### 1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Internet: <http://www.ilo.org/>

Correo electrónico: [webinfo@ilo.org](mailto:webinfo@ilo.org)

Tel: (41) 22 799 8675. Fax: (41) 22 798 86 85

### 2. Defendamos la Libertad Sindical (CIOSL/ORIT/SPI)

Internet: <http://www.ilolim.org.pe/sindi/>

Correo electrónico: [ddhhydd@ven.net](mailto:ddhhydd@ven.net)

3. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Internet: <http://www.icftu.org/sindex.html>

Correo electrónico: [turights@icftu.org](mailto:turights@icftu.org)

4. Organización Regional Interamericana de Trabajadores ( CIOSL/O R I T)

Internet: <http://www.ciosl-orit.org/>

Correo electrónico: [orit@ven.net](mailto:orit@ven.net)

5. Confederación Mundial del Trabajo (CMT)

Internet: <http://www.cmt-wcl.org/es/index.html>

Correo electrónico: [info@cmt-wcl.org](mailto:info@cmt-wcl.org)

6. Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)

Internet: <http://www.clat.org/clat.htm>

Correo electrónico: [clat@telcel.net.ve](mailto:clat@telcel.net.ve)

7. Federación Sindical Mundial (FSM)

Correo electrónico: <mailto:clat@telcel.net.ve>

Oficina Regional América. Correo electrónico: [secamfsm@ceniai.inf.cu](mailto:secamfsm@ceniai.inf.cu)

8. Federación de Periodistas (FIP)

Correo electrónico: [fip@eldish.net](mailto:fip@eldish.net)

Telf.: (+58)2/763.19.71 Fax number: (+58) 2/763-37.78

9. Federacion de Construccion y Madera (FITCM-LAT)

Correo electrónico: orl@sinfo.net

Telf.: (+507) 229/2952 Fax: (+507) 229/1896

10. Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)

Correo electrónico: fitim.alc@entelchile.net

Telf.: 56/2) 655 04 74 Fax number: 56/2) 655 04 70

11. Federación Textil y Confecciones (FITTVCO-ORI)

Correo electrónico: itglwf@compuserve.com

12. Federación Minera y Químicos (ICEM-LAT)

Página web: <http://www.icem.org>

Correo electrónico: icembr@uol.com.br

13. Internacional de Educacion (IE-LAT)

Página web: [www.ei-ie.org/main/spanish](http://www.ei-ie.org/main/spanish)

Correo electrónico: educint@sol.racsa.co.cr

14. Union Network International

Rodolfo Benítez y Raúl Requena

Correo electrónico: uni-americas@.net

Unión-network.org.

Página web: [www.union-network.org](http://www.union-network.org)

15. Internacional de Servicios Publicos PSI-ISP

Página web: <http://psi.org>

Correo electrónico: [psiamerica@icg.org](mailto:psiamerica@icg.org)

Telf.: (202)824-0880 Fax: (202) 824-0881

16. Federación Internacional de Transporte (ITF-LAT)

Página web: <http://www.itf.org.uk>

E-mail address: [itforgbr@ax.apc.org](mailto:itforgbr@ax.apc.org)

Telf.: (55 21) 233-2812 Fax: (55 21) 283 0314

17. Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

Página web: <http://chasque.apc.org/uita>

Correo electrónico: [uita@chasque.apc.org](mailto:uita@chasque.apc.org)

Telf.: (+5982) 90.74.73 Fax: (+5982) 93.09.05

18. Comisión Latinoamericana por los Derechos Humanos y Libertades de los Trabajadores y los Pueblos (CLADEHLT)

Página web: <http://www.clat.org/cladehlt.htm>

Correo electrónico: [cladehlt@telcel.net.ve](mailto:cladehlt@telcel.net.ve)



19. Amnistía Internacional

Página web: <http://www.amnesty.org/>

Correo electrónico: [amnestyis@amnesty.org](mailto:amnestyis@amnesty.org)

Tel: (44) 171 413 5500. Fax: (44) 171 956 1157

20. Human Rights Watch

Página web: <http://www.hrw.org/>

Correo electrónico: [hrwnyc@hrw.org](mailto:hrwnyc@hrw.org)

Tel: (212) 290 4700. Fax: (212) 736 1300

21. Centro de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Línea roja para las violaciones de los derechos humanos

Fax: (41) 22 917 0092

22. Federación Internacional de las Ligas de Derechos Humanos (FIDH)

Página web: <http://www.fidh.imagnet.fr/fidh-es/EINDEX.HTM>

Correo electrónico: [fidh@csi.com](mailto:fidh@csi.com)

23. Derechos Human Rights

Página web: : <http://www.derechos.org/esp.html>

Correo electrónico: [dh@derechos.org](mailto:dh@derechos.org)

24. Comisión Andina de Juristas

Página web: : <http://www.cajpe.org.pe/>

Correo electrónico: [postmast@cajpe.org.pe](mailto:postmast@cajpe.org.pe)

25. Instituto Interamericano de Derechos Humanos

Página web: : <http://www.iidh.ed.cr/>

Correo electrónico: [instituto@iidh.ed.cr](mailto:instituto@iidh.ed.cr)

26. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH/OEA)

Página web: <http://www.cidh.oas.org/spanish.htm>

Correo electrónico: [ghansen@oas.org](mailto:ghansen@oas.org)

27. Equipo Nizkor

Página web: <http://www.derechos.org/nizkor/>

Correo electrónico: [nzkspain@derechos.org](mailto:nzkspain@derechos.org)

28. Biblioteca de Derechos Humanos de la Universidad de Minnesota

Página web: <http://www1.umn.edu/humanrts/>

Correo electrónico: [hrlib@tc.umn.edu](mailto:hrlib@tc.umn.edu)

29. Corte Interamericana de Derechos Humanos

Página web: <http://corteidh-oea.nu.or.cr/ci/>

Correo electrónico: [corteidh@sol.racsa.co.cr](mailto:corteidh@sol.racsa.co.cr)

30. Organización Mundial contra la Tortura(OMCT)

Página web: <http://www.omct.org/>

Correo electrónico: [omct@omct.org](mailto:omct@omct.org)

31. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Página web: <http://www.unhchr.ch/>

Correo electrónico: [secre.hchr@un.org](mailto:secre.hchr@un.org)

Tel: (41) 22.917 1234 Fax: (41) 22 917 0099

-----  
[1] Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela

[2] Las referencias pasadas más notables se encuentran en la “Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano” promulgada por la Asamblea Nacional Francesa en 1789, en “La Declaración de Independencia Americana” en 1776 e incluso en el “Bill of Rights” que en 1689 buscó limitar el poder del Rey de Inglaterra.

[3] Rodríguez Bringadello, Hugo, “Los derechos humanos en la dimensión de los derechos humanos” (CEAL), Lima 1989, pág.17.

[4] Nikken, Pedro “EL Concepto de los Derechos Humanos”, en el volumen colectivo Estudios Básicos de Derechos Humanos – Tomo I, Edit.(IIDH), San José de Costa Rica. 1994, pág. 15

[5] Discurso del Secretario General de las Naciones Unidas en la apertura de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena 1993

[6] Entendemos por contenido esencial de un derecho, aquella parte del mismo que resulta "absolutamente necesario, para que los intereses jurídicamente protegidos, que da vida y razón al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos" Ver: Federico Duran L., El Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, (IELSS), Madrid, 1985, pág. 21

[7] Artículo 1 de su Declaración.

[8] “Declaración de Quito – Acerca de la exigibilidad y realización de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) en América Latina y el Caribe -“, Plataforma sudamericana de derechos humanos, democracia y desarrollo. Quito, Julio 1998. Párrafo 21.

[9] Comisión Europea, “Afirmación de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea. Ha llegado el momento de actuar –Informe del Grupo de Expertos sobre Derechos Fundamentales-“, Oficina de Publicaciones Oficiales de la CE, Belgica, 1999, p.23

[10] Ermida, Oscar y Villavicencio, Alfredo, “Sindicatos en Libertad Sindical” (ADEC-ATC), Lima , 1991, pág. 26

[11] Mujica, Javier, “El Convenio 87° de la OIT –50 Años no son nada-“ en el volumen colectivo Libertad Sindical –50 Años del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo-, (CEDAL), Lima. 1999, pág. 69

[12] Ibidem, pp. 70.

[13] ORIT, La Política de la CIOSL/ORIT para Derechos Humanos y Sindicales, Asunción, 1999, pp.10

[14] Es en ese marco que la contribución de OIT y su permanente compromiso con los Derechos Humanos cobra pleno significado. Su contribución en la incorporación de los derechos laborales como derechos humanos puede ver se en diversas Declaraciones, Resoluciones, Informes y Memorias por no hablar de los propios Convenios y Recomendaciones.

[15] La existencia de tal inconsistencia es una de las razones que anima la actual Campaña Internacional de SOLIDAR denominada “Los Derechos Laborales son Derechos Humanos”.

[16] Querenghi, Giuseppe, en Editorial de “Voces por la Libertad Sindical” (OIT) Revista de Educación Obrera, 1998/3, Núm. 112, pp.XII

[17] Chipoco, Carlos “En defensa de la vida –Ensayos sobre Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario-“ (CEP) Lima, 1992, pp.39

[18] Este fue el título de la Memoria del Director General de la OIT a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1968; otra Memoria de singular importancia para resaltar las relaciones entre los Derechos Humanos y la OIT fue la de 1988 intitulada “Los Derechos Humanos: Responsabilidad de todos”

[19] Las Resoluciones adoptadas por OIT son textos de diferente naturaleza a los Convenios y Recomendaciones y si bien no son formalmente vinculantes para los Estados, constituyen un conjunto de directivas de política social que completan en forma sustancial las normas internacionales de trabajo.

[20] OIT, Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las Libertades Civiles, adoptado el 25 de Junio de 1970.

[21] CIT, 79.<sup>a</sup> reunión, 1992, La democratización y la OIT, Memoria del Director General, pág. 24

[22] Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Naciones Unidas. Declaración de Copenhague sobre el Desarrollo Social General. Aprobada el 12 de Marzo de 1995, Tercer Compromiso. Párrafo i).

[23] Conferencia Ministerial de Singapur. OMC. Aprobada el 13 de Diciembre de 1996. Párrafo 4.

[24] OIT, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la 86 ° reunión CIT , Ginebra, 1998.

[25] Además de esas normas, hay una serie de resoluciones, declaraciones, conclusiones o compilaciones de directivas prácticas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo o el Consejo de Administración, o bien por reuniones técnicas, textos que si bien no son formalmente vinculantes para los Estados constituyen un conjunto igualmente vasto de directivas de política social y completan en forma sustancial a los convenios, recomendaciones y protocolos.

[26] En la actualidad son 174 los Estados miembros de la OIT (Al 1 de Mayo de 1999).

[27] Adicionalmente véase el Capítulo IV, punto 4.2.1<sup>a</sup>)

[28] Los Convenios son los números 15, 20, 21, 28, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 46, 48, 49, 50, 51, 60, 61, 64, 65, 66, 67, 86 y 104; ninguno de ellos se refiere a la libertad sindical.

[29] OIT, Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las Libertades Civiles, adoptado el 25 de Junio de 1970.

[30] La frase “trabajadores...sin ninguna distinción” debe entenderse en amplio sentido. El concepto de trabajador abarca por tanto, no sólo al asalariado en relación subordinada típica sino también a los trabajadores a domicilio, del sector informal, empleados públicos, de zonas francas, etc. Al respecto puede revisarse: OIT, Estudio General de la Comisión de Expertos sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, CIT 81a reunión 1994, Informe III (parte 4B), pp. 23 a 34

[31] A diferencia de ello, el Derecho de Huelga si está explícitamente reconocido como Derecho Humano en el Art. 8 inciso 4) del Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)

[32] OIT. Informe III (parte 4B) a la Conferencia Internacional del Trabajo 81ª reunión 1994, "Libertad Sindical y Negociación Colectiva", capítulo V El derecho de huelga, Págs. 65 a 83, Ginebra 1994.

[33] Por la trascendencia que este derecho tiene, ha sido objeto de regulación en otras NIT, entre las que destacan el Convenio N° 154 sobre la Negociación Colectiva, 1981

[34] Al respecto el Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado en reiteradas oportunidades en dicho sentido señalando que:

“ El derecho de negociar libremente con los empleadores respecto de las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa” (44° Informe, caso núm. 202, párrafo 137; 65° informe, caso núm. 266, párrafo 65; 67° informe, caso núm. 303, párrafo 291.). en: OIT, La Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Segunda Edición. Ginebra, 1976.

[35] Adicionalmente véase el Capítulo II, punto 2.7

[36] CIT, 86.ª reunión, 1998, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, pág. 10

[37] Los 10 catalogados como prioritarios son:

Convenio 87: Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación

Convenio 98 Derecho de sindicación y negociación colectiva

Convenio 29 Trabajo forzoso

Convenio 105 Abolición del trabajo forzoso

Convenio 100 Igualdad de remuneración

Convenio 111 Discriminación en el empleo y ocupación

Convenio 122 Relativo a la política del empleo

Convenio 81 Relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.

Convenio 129 Relativo a la Inspección del trabajo en la agricultura

Convenio 144 Consultas Tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

[38] Véanse en los anexos, los formularios para la elaboración de las memorias (artículo 22 de la Constitución de la OIT) de los principales convenios sobre libertad sindical.

[39] Estas solicitudes no aparecen en el informe a la Conferencia, pero se enumeran con las observaciones sobre cada convenio que figuran en la segunda parte. Pueden referirse a cuestiones de importancia secundaria o de carácter técnico, exigir aclaraciones que permitan evaluar plenamente la ejecución de las obligaciones o solicitar una memoria detallada antes de la fecha normalmente prevista.

[40] OIT, Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, Ginebra, 1998, pág. 9

[41] OIT, "Curso que ha de darse a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento", 274 reunión del Consejo de Administración, Ginebra, Marzo 1999, pág. 2

[42] Con ocasión de sus debates, la Conferencia tomó nota de que la referencia al artículo 23 de la Constitución y a la práctica establecida al respecto implica la posibilidad de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan hacer observaciones sobre las memorias remitidas por los Gobiernos, ya sea directamente a la Oficina o bien por conducto del Gobierno correspondiente.

[43] Constitución OIT, Artículo 24: "Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho miembro sea parte, podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente".

[44] Ver texto del Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, en: OIT, 1995, "Derecho Sindical de la..." Págs. 136-139

[45] O con un ex Estado Miembro que siga estando vinculado por ese convenio.

[46] Nótese que para las Quejas por Violación a la Libertad Sindical no se requiere que el Estado haya ratificado los Convenios pertinentes.

[47] CIOSL; “Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales”, Bruselas, 1998, pp.5

[48] OIT, La Libertad Sindical –Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, 1996. Recomendamos ampliamente la consulta de este documento, mismo que puede ser accesible a través de la siguiente dirección de internet <http://www.ilolex.ilo.ch.1567/public/spanish/50normes/infleg/ilospa/digestg.html>

[49] La misión original de este Comité fue el de llevar a cabo un examen preliminar con objeto de determinar si una queja era lo suficientemente bien fundada para justificar su presentación ante la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical.

[50] La lista que se ofrece no tiene un carácter taxativo, sólo a modo de ejemplo. Para una relación más detallada ver: OIT, Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra, 1996.

[51] Las organizaciones de carácter consultivo son: la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Organización para la Unidad Sindical Africana, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Federación Sindical Mundial (FSM).

[52] Véase anexo el directorio de Oficinas de la OIT.

[53] Los "contactos directos" consisten en conversaciones personales, en el país mismo, entre el representante de la OIT destacado para el caso y representantes del gobierno con la experiencia, las responsabilidades y el grado de autoridad necesarios para poder hablar de las discrepancias observadas o de las dificultades existentes.

[54] OIT. La Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Informe III (parte 4B), OIT, Ginebra 1994, parágrafo 59, pág. 29.

[55] Tomado de: CIOSL, “Manual sobre Derechos Sindicales –Material de referencia y lineamientos de formación-“ Ginebra, 1995,p.42

[56] Tomado de: CIOSL, “Manual sobre Derechos Sindicales –Material de referencia y lineamientos de formación-“ Bruselas, 1995,p.44



[57] Para su elaboración se ha tomado por base la consignada en: CIOSL, “Manual sobre Derechos Sindicales –Material de referencia y lineamientos de formación-“ Bruselas, 1995, p.46

- (1) La lista que se ofrece no tiene un carácter taxativo, sólo referencial a modo de ejemplo
- (2) Siempre y cuando ello este vinculado al ejercicio de su derecho a la Libertad Sindical.

(3) Oficina Internacional del Trabajo

Route Desmorillons 4

CH-1211 Ginebra 22

Suiza

---

Súmese como [voluntario](#) o [donante](#) , para promover el crecimiento y la difusión de la [Biblioteca Virtual Universal](#).

Si se advierte algún tipo de error, o desea realizar alguna sugerencia le solicitamos visite el siguiente [enlace](#).

