

La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica:
lecciones extraídas

INFORME DEL DIRECTOR GENERAL

La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas

Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT
relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
97.^a reunión, 2008

Informe I (B)

Este informe puede ser consultado en el sitio Internet de la OIT (www.ilo.org/declaration).

ISBN 978-92-2-319481-9

ISSN 0251-3226

Primera edición 2008

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 por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados 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 firmados 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 implican 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.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

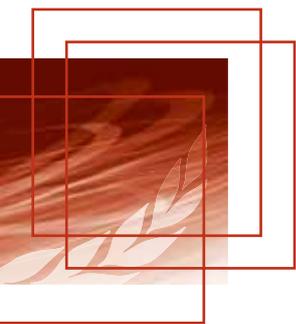
Resumen	ix
Lista de abreviaturas y siglas	xv
Introducción	1
La Declaración de 1998	1
Un panorama en evolución	2
Capítulo I. Un entorno propicio	5
Progresos en materia de ratificación	6
Comparación con otros convenios fundamentales	8
Información sobre la aplicación efectiva de los principios	8
Tendencias observadas respecto a la índole de los alegatos	9
Democracia y libertades civiles	11
Libertad sindical y seguridad de representación	11
Protección contra la discriminación antisindical y la injerencia	12
El derecho a la negociación colectiva	14
Los conflictos y su resolución	16
Capacidad de las administraciones del trabajo	18
Capítulo II. Circunstancias que afectan a la negociación colectiva	21
Globalización	21
Cambios estructurales en el empleo	23
Planos de negociación colectiva	25
Ampliación de los temas objeto de negociación colectiva	25
Diálogo bipartito y tripartito	28
Capítulo III. Instituciones e iniciativas internacionales	31
Organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores	31
Creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI)	31
Fortalecimiento de la coordinación internacional entre los empleadores	32
Federaciones sindicales internacionales	32
Acuerdos marco internacionales	34

Otros medios de promoción y de aplicación	38
Finanzas y adquisiciones: creación de incentivos positivos	38
La RSE o cómo fomentar una cultura empresarial de respeto a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva	40
Los acuerdos comerciales y los derechos de sindicación y negociación colectiva	42
Capítulo IV. Sectores industriales y categorías de trabajadores	47
Evolución sectorial	47
Empleo en la agricultura y en las zonas rurales	47
Servicios públicos	49
Servicios esenciales	50
Educación	51
Servicios de salud	52
Petróleo y gas	53
El sector minorista	53
La industria naviera	54
Zonas francas industriales	56
Desafíos de la economía informal	57
Dificultades para abarcar a los trabajadores y a los empleadores	57
Redes y organizaciones	58
El papel de los sindicatos	59
El papel de las organizaciones de empleadores	60
La negociación colectiva en la economía informal	61
El papel de los gobiernos	61
Representación de los trabajadores migrantes	62
Restricciones a los derechos sindicales	63
Aplicabilidad de las normas del trabajo	63
Transformación de los enfoques sindicales	64
Acción de las federaciones nacionales en la actualidad	65
Federaciones sindicales internacionales	66
Líneas de acción para defender los derechos sindicales	67
Capítulo V. Visión general de las actividades de cooperación técnica	69
Reforma de la legislación del trabajo	69
Capacidad de las administraciones del trabajo	70
Fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	71
Tripartismo y creación de instituciones	73
Prevención y solución de conflictos	74
Promoción e información	77
Apoyo de los donantes	78
Evaluaciones y enseñanzas extraídas	79
Capítulo VI. De cara al futuro: plan de acción para los cuatro años venideros	83

Anexos

I.	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento	87
II.	Texto de las disposiciones sustantivas del Convenio núm. 87	90
III.	Texto de las disposiciones sustantivas del Convenio núm. 98	92
IV.	Cuadro de ratificaciones de los Convenios núms. 87 y 98, y memorias anuales presentadas en virtud del seguimiento de la Declaración (al 1.º de enero de 2008)	93
V.	Resolución de 1952 sobre la independencia del movimiento sindical	96
VI.	Resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles	97
VII.	Información resumida sobre los proyectos de cooperación técnica	100





Resumen

En el presente Informe global se ofrece una panorámica de la aplicación y el cumplimiento efectivo de los principios y derechos universales relativos a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva en unas fechas que coinciden con el décimo aniversario de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, y con el sexagésimo aniversario de la adopción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Todos los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, con objeto de promover y defender sus respectivos intereses y de celebrar negociaciones colectivas con la otra parte, libremente y sin injerencia de unas con respecto a otras ni intromisión del Estado. La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular de la OIT. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas.

El presente informe parte, al igual que los otros dos informes globales que sobre este tema se publicaron en 2000 y 2004 respectivamente, de la premisa según la cual la única manera de lograr el objetivo de la OIT consistente en un trabajo decente para todas las mujeres y hombres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana es que éstos tengan la posibilidad de expresarse sobre lo que esos conceptos significan para ellos. La libertad sindical y de asociación, y el derecho de sindicación y de negociación colectiva son derechos humanos fundamentales cuyo ejercicio tiene gran trascendencia en las condiciones de trabajo y de vida, así

como en el desarrollo y la progresión de los sistemas económicos y sociales.

Un entorno propicio

Los principales presupuestos de un entorno propicio y habilitante para la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva son la existencia de un marco legislativo que brinde la protección y las garantías necesarias; de instituciones que faciliten la negociación colectiva y traten los conflictos eventuales; de una administración del trabajo que sea eficaz, y de organizaciones de trabajadores y de empleadores eficientes. Los gobiernos desempeñan un papel capital en la generación de este entorno.

Ratificación de los convenios

La ratificación de los Convenios internacionales del trabajo núms. 87 y 98, relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, expresa el compromiso de los gobiernos de dar cumplimiento a estos principios y derechos. Si bien es cierto que se ha logrado aumentar el número de ratificaciones de estos instrumentos, no lo es menos que aún se debe perseverar en aras de una ratificación universal. Al 31 de diciembre de 2007, sobre un total de 181 Estados Miembros de la OIT, 148 y 158 Estados Miembros habían ratificado, respectivamente, los Convenios núms. 87 y 98. El hecho de que de los ocho convenios fundamentales el Convenio núm. 87 sea hoy el menos ratificado debería ser motivo de preocupación. En el presente Informe global se invita a reflexionar más en profundidad sobre la mejor manera de paliar esta situación.

Aplicación de los derechos en la práctica

La ratificación de los convenios es ciertamente un elemento importante, pero lo verdaderamente esencial es lograr su aplicación efectiva. La labor de control que efectúa la OIT evidencia la necesidad de poner más empeño en propugnar el respeto de esos derechos y la aplicación de los correspondientes principios, tanto en los Estados que han ratificado estos convenios como en aquellos que no lo han hecho. En el informe se señalan algunas novedades positivas y significativas, como la disminución del número de quejas presentadas por incumplimiento de las libertades públicas, en comparación con los problemas derivados de la aplicación de los derechos y principios pertinentes. Así pues, si bien hoy se reconoce más la importancia que revisten estos derechos, en la práctica subsisten dificultades para garantizar su aplicación.

En este contexto general, se producen casos graves e importantes de despidos masivos, acoso, encarcelamiento y violencia, e incluso de muerte de sindicalistas. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores siguen tropezando con obstáculos en sus actividades cotidianas, pues persisten restricciones a la constitución de organizaciones y al derecho de afiliación a ellas; la injerencia de los gobiernos u otras partes en el funcionamiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; las restricciones a la negociación colectiva; la discriminación contra miembros de sindicatos, y restricciones indebidas del derecho de huelga.

En los últimos años los órganos de control de la OIT han registrado un aumento del número de quejas por actos de discriminación e injerencia antisindicales. Estos alegatos se refieren a actos lesivos (como despidos, descensos de categoría, traslados o negativas a contratar) cometidos contra delegados y afiliados sindicales.

La intervención del gobierno en las actividades sindicales es un problema recurrente, y también se produce una restricción de la libertad sindical igual de perniciosa, aunque menos visible, cuando se deniega este derecho o se disuade de su ejercicio mediante presiones o actos de injerencia en las actividades sindicales. Incluso los sistemas de registro siguen facultando a las autoridades para ejercer un poder discrecional indebido. Estas trabas revisten a menudo la forma de requisitos de afiliación excesivamente elevados o de autorización previa. Muchos países se han deshecho sin embargo de aquellas disposiciones legislativas o prácticas que permitían otorgar a un solo sindicato una postura de predominio o monopolio, pero persisten aún considerables excepciones.

Varios países excluyen aún del derecho de negociación colectiva a categorías importantes de

trabajadores, como los funcionarios públicos, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos y la gente de mar. Respecto de los empleados públicos y los trabajadores rurales se ha logrado con todo una evolución favorable. En algunos casos los gobiernos se injieren en la negociación colectiva subordinando los convenios colectivos a los imperativos de la política económica del Estado o a una aprobación, introduciendo el arbitraje obligatorio para poner coto a los conflictos colectivos, o promoviendo el otorgamiento de contratos de empleo individuales.

Cometido de los gobiernos

La existencia de un entorno favorable a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva requiere la implantación de una legislación idónea y de instituciones eficaces para ello, inclusive con miras a la resolución de conflictos. La voluntad política es indispensable para que se promulgue la legislación adecuada y se le dé cumplimiento efectivo. Además, los gobiernos necesitan la capacidad administrativa y técnica necesarias para garantizar la observancia de estos principios. Para promover la negociación colectiva es también importante poder contar con administraciones de trabajo robustas y eficientes.

En el contexto de la globalización

La globalización ha redundado en un recrudescimiento de la competencia. Los cambios estructurales y tecnológicos plantean hoy a las industrias unas dificultades sin precedentes, lo cual repercute en los tradicionales métodos de representación y negociación tanto para los trabajadores como para los empleadores. Varios estudios demuestran que el respeto de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva inciden positivamente en la competitividad y los resultados económicos. En las nuevas estrategias de negociación se hace hincapié en la eficacia, la rentabilidad y la productividad. Ejemplos recientes confirman el potencial que encierra la negociación colectiva, en cuanto instrumento adaptable a las necesidades nacientes, para responder a los nuevos retos.

Cambios estructurales en el empleo

Las nuevas modalidades de trabajo y los nuevos tipos de relaciones de empleo plantean dificultades nuevas al dividir los contingentes de un mismo sector, una misma industria o un mismo lugar de trabajo entre los

trabajadores de plantilla y los que no lo son. La precariedad derivada de unas relaciones de empleo atípicas obliga a los sindicatos en particular a hallar métodos nuevos e innovadores para cubrir a todos los trabajadores interesados. El ejercicio de los principios y los derechos sobre la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva se ven afectados por los cambios estructurales experimentados en el empleo, especialmente aquéllos fruto de la privatización, las nuevas tecnologías, la contratación externa y la extensión de las cadenas de producción, todo ello sumado a las nuevas modalidades de relaciones de empleo.

Planos de negociación colectiva

La negociación colectiva es posible en diversos planos, según los países y los sectores de que se trate. En algunos países existen sistemas de negociación diferenciados en múltiples planos, donde los niveles de negociación (intersectorial, sectorial y empresarial) se conectan o coordinan entre sí. Se reconoce que la coordinación entre los diversos planos de negociación es capital para lograr los resultados deseados a escalas macroeconómica y microeconómica. La determinación del plano de negociación seguirá dependiendo, al igual que otros muchos aspectos de las relaciones laborales, de las circunstancias imperantes en cada país, sector y lugar.

Temas de negociación colectiva

Los temas que deben ser objeto de negociación colectiva no se limitan a una serie concreta de puntos, pues también deben tratarse en ella las cuestiones que reflejan los cambios registrados en el mercado de trabajo. Deberían incluirse también aspectos nuevos como el teletrabajo, las relaciones de empleo, la protección de los datos personales, los dispositivos alternativos de resolución de conflictos y el VIH/SIDA. Un tema cada vez más prominente en la negociación colectiva es el de los acuerdos de avenencia concertados por los sindicatos con los empleadores para que éstos mantengan la producción en los lugares donde ésta se realiza hoy día.

Otros cauces de diálogo

También han evolucionado otros cauces de diálogo, principalmente como complemento de la negociación colectiva, pero la libertad de asociación y sindical sigue siendo la vía ineludible para garantizar todo tipo

de representación colectiva y un compromiso genuino en el diálogo bipartito y tripartito.

Instituciones e iniciativas a escala internacional

El aumento de la integración de las economías y de la interdependencia de los Estados ha imprimido mayor impulso a los esfuerzos internacionales. Se ha elaborado un amplio conjunto de iniciativas, desde códigos de conducta empresariales y acuerdos marco de ámbito internacional hasta iniciativas públicas bilaterales y multilaterales. Los actores presentes en la tribuna internacional, en particular las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores, también han adoptado medidas para ser más eficaces. La unificación y la cooperación han sido en muchos casos las fórmulas elegidas para cobrar mayor fuerza.

En los cuatro últimos años se ha acentuado la tendencia a concluir acuerdos marco de ámbito internacional, y es probable que así siga siendo. En diciembre de 2007 se habían concluido 61 de estos acuerdos, que cubrían a unos 5 millones de trabajadores. Desde hace unos años, las instituciones financieras para el desarrollo (IFD), entre ellas el Banco Mundial y bancos de desarrollo regional, prestan mayor atención a las normas del trabajo en sus operaciones. Las IFD exigen cada vez más que los prestatarios se ciñan a las legislaciones del trabajo nacionales y a las normas internacionales del trabajo. Ello equivale a reconocer que el respeto de los derechos de libertad de asociación y sindical, y de negociación colectiva es también presupuesto de una buena política económica.

También las políticas de responsabilidad social de la empresa (RSE) permiten promover el respeto de las normas del trabajo. Lo más importante es que estas iniciativas se articulen con la participación de los sindicatos representativos e incluyan garantías de que se respeten la libertad sindical y la negociación colectiva.

Los acuerdos de libre comercio de carácter bilateral y multilateral y los acuerdos de integración económica regional incluyen cada vez más disposiciones sociales y laborales que se remiten a las normas internacionales del trabajo y contemplan los principios de la libertad de asociación y sindical, y de la negociación colectiva.

La necesidad de combatir la exclusión

Determinados sectores de actividad económica y ciertas categorías de trabajadores y de empleadores resultan más difíciles de sindicalizar u organizar que

otros, quizás al no existir una legislación idónea o por plantearse dificultades prácticas. Así, por ejemplo, en la agricultura puede resultar difícil organizar a los trabajadores porque laboran en lugares apartados o por otra serie de inconvenientes de orden técnico. En los servicios públicos se dan varios ejemplos de restricciones al derecho de sindicación de los trabajadores, y también a su derecho de negociación y reivindicación colectivas, sobre todo en los servicios considerados «esenciales». También los docentes y los trabajadores de los servicios de la salud siguen tropezando, pese a los adelantos registrados, con dificultades a la hora de ejercer sus derechos de sindicación y de negociación colectiva. Ahora bien, en estos sectores muchos Estados Miembros han logrado progresos considerables, lo cual demuestra que se puede avanzar si hay voluntad para ello.

Alimentar el impulso organizativo de los trabajadores no sindicados

Cuando un mercado de trabajo funciona bien fomenta la productividad económica, al tiempo que genera ingresos y promueve la justicia y la paz sociales, amén de un desarrollo socioeconómico duradero, pero estos objetivos no pueden alcanzarse mientras amplios sectores queden desprotegidos y privados de la posibilidad de ejercer los derechos que les reconocen la legislación y la práctica.

Los sindicatos tienen por objeto organizar a los trabajadores que no están sindicados, esto es: aquellos que laboran en industrias y sectores nuevos, aquellos que intervienen en relaciones de empleo irregulares, aquellos que trabajan en zonas francas industriales (ZFI) o en la economía informal y los migrantes. Se presta mayor atención a la afiliación de las mujeres y de los jóvenes, así como a la mayor cooperación y al creciente número de fusiones entre sindicatos en los planos nacional e internacional, para fortalecer su movimiento y promocionar su potencial con miras a superar los retos que plantea la globalización. Esta, a su vez, ha permitido sin embargo a los sindicatos ser oídos salvando las fronteras, a lo largo de las cadenas de producción, en los mercados internacionales y por un público más amplio.

En algunas ZFI los derechos de sindicación y de negociación colectiva existen según la legislación pero no en la práctica. Pese a los recientes progresos realizados en este ámbito, es obvia la necesidad de fortalecer la legislación laboral y su cumplimiento efectivo, y de lograr una negociación colectiva genuina para que, de ser excepcionales, los éxitos pasen a ser la norma.

En algunos países la inmensa mayoría de los trabajadores están sumidos en la economía informal, lo cual supone para ellos no sólo una ausencia de protección legal sino también de posibilidad de expresión colectiva. En general, la cobertura sindical es escasa y la negociación colectiva poco frecuente. En la economía informal la aplicación de las normas del trabajo es perezosa, lo cual da pie a que se apliquen salarios más bajos, jornadas laborales más largas y condiciones de trabajo peligrosas y abusivas. Para que en la economía informal la libertad sindical y la negociación colectiva se hagan realidad deben anclarse en el imperio de la ley, condición por la que deben velar principalmente los gobiernos.

También la creciente movilidad de la fuerza de trabajo añade importantes dificultades a los sindicatos por tres conceptos: para defender los derechos de los trabajadores migrantes a organizarse y a negociar colectivamente, incluso cuando éstos se hallan en situación irregular; para sindicarlos, y para velar por que se les apliquen unas condiciones de trabajo decorosas. En varios países la legislación sigue limitando los derechos sindicales de esta categoría de trabajadores. La afiliación a sindicatos y federaciones sindicales mayores y fuertes junto a los ciudadanos nacionales ofrece a los migrantes más posibilidades de expresarse en la sociedad y en el mundo del trabajo, lo cual les confiere la igualdad de derechos y una seguridad suficiente para no prestarse al trabajo forzoso ni a la trata de migrantes.

La OIT responde con asistencia técnica

La asistencia de la OIT reviste la forma de actividades de promoción, concienciación, formación, servicios de asesoramiento y cooperación técnica para la creación de instituciones y la generación de capacidad. Son seis los principales instrumentos que permiten el cambio: la reforma de la legislación del trabajo; la creación de capacidad en las administraciones del trabajo; el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; el desarrollo del tripartismo y la construcción institucional; la prevención y la resolución de conflictos, y la promoción y la información.

Un elemento esencial es conferir capacidad a los mandantes de la OIT para que den cumplimiento a los principios y derechos de libertad de asociación y sindical, y de negociación colectiva. Mediante la Declaración de la OIT y sus mecanismos de seguimiento promocionales se pretende beneficiar no sólo a los Estados que han ratificado los convenios aplicables, sino también a los que no lo han hecho. En fechas más recientes mermó la financiación extrapresupuestaria

directamente relacionada con la cooperación técnica sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. La disponibilidad de fondos, aun de índole extrapresupuestaria, es vital para que la OIT pueda ayudar eficazmente a los Estados Miembros, por lo que en este empeño debería reconocerse y agradecerse el constante apoyo de algunos donantes.

Evaluaciones y enseñanzas extraídas

De las diversas evaluaciones realizadas sobre la incidencia y la viabilidad de los proyectos relativos a la libertad de asociación y sindical, y a la negociación colectiva se desprende que la cooperación técnica ha permitido apoyar a los gobiernos facilitándoles la redacción y la adopción de la legislación pertinente, y fomentando una participación tripartita de los interlocutores. Los proyectos de la OIT han contribuido a crear instituciones de diálogo social y a mejorarlas. Se impartió formación y se prestó apoyo a responsables de la resolución de conflictos laborales, como miembros del poder judicial. Conviene recalcar que estos proyectos respaldaron y facilitaron la capacitación de numerosos afiliados sindicales, a quienes se informó de las nuevas leyes laborales y se impartió formación sobre las técnicas básicas de negociación. Los proyectos permitieron además apoyar y formar a muchos empleadores sobre estos mismos temas y facilitar discusiones tripartitas sobre diversas cuestiones.

Plan de acción para los cuatro años venideros

La OIT seguirá analizando las razones que han disuadido a los Estados Miembros de ratificar los convenios pertinentes y adoptando las medidas oportunas para

ayudar a los gobiernos a superar las trabas a esa ratificación. Es sumamente importante ayudar a fortalecer las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como las instituciones públicas competentes, para permitirles promover la aplicación de los derechos y los principios de que se trata.

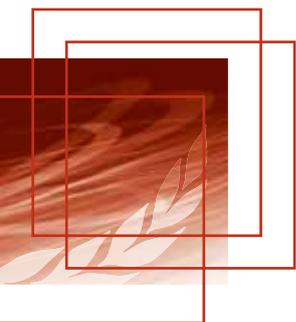
En noviembre de 2008 el Consejo de Administración estudiará la posibilidad de que para los cuatro próximos años se adopte un plan de acción sobre la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva, a la luz de los debates que en la Conferencia se celebren sobre el presente Informe global. Desde que en el año 2000 se presentó el primer Informe global relativo a este tema, las principales tareas pendientes se han definido con claridad, y son las siguientes: promover la ratificación y el efectivo cumplimiento de las normas internacionales del trabajo relativas a la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; prestar a los mandantes servicios en ámbitos en que se les pueda ayudar a cumplir este principio de manera efectiva, y fortalecer la base de conocimientos de la OIT para facilitar esta labor y el desempeño de las funciones de promoción.

La promoción y el cumplimiento de la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son elementos medulares del mandato de la OIT. Representan a un tiempo objetivos y oportunidades, toda vez que ofrecen el principal cauce para resolver otras cuestiones que se plantean en el mundo del trabajo, y son presupuestos esenciales para lograr el ejercicio de los derechos humanos, la democracia y el desarrollo socioeconómico de los países. La OIT seguirá perseverando en este empeño sobre la base de los progresos ya logrados y con el apoyo y la participación de sus mandantes.

Lista de abreviaturas y siglas

ACLAN	Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte
ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores
ASEAN	Asociación de Naciones del Asia Sudoriental
BAD	Banco Asiático de Desarrollo
BERF	Banco Europeo de Reconstrucción y Fomento
CEART	Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente
CFI	Corporación Financiera Internacional
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
CSC	Comisión Sindical Consultiva (ante la OCDE)
CSI	Confederación Sindical Internacional
FMO	Empresa Financiera Neerlandesa para el Desarrollo
IED	inversión extranjera directa
IFD	institución financiera para el desarrollo
IIEL	Instituto Internacional de Estudios Laborales
ISP	Internacional de Servicios Públicos
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OEA	Organización de Estados Americanos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OMS	Organización Mundial de la Salud
PAMODEC	Programa de Apoyo para la Aplicación de la Declaración
PROMALCO	Programa para la Promoción de la Cooperación entre los Empleadores y los Trabajadores
PTDP	programa de trabajo decente por país
RSE	responsabilidad social de la empresa
SLAREA	Fortalecimiento de las Relaciones Laborales en Africa Oriental
SYNDICOOP	Proyecto encaminado a reducir la pobreza entre los trabajadores desprotegidos de la economía informal mediante la actuación conjunta de sindicatos y cooperativas
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNI	Union Network Internacional
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
ZFI	zona franca industrial





Introducción

1. El presente Informe global se publica en unas fechas muy señaladas. En efecto, en 2008 se celebran el décimo aniversario de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, y el sexagésimo aniversario de la adopción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Este último y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), son los principales instrumentos internacionales referentes al tema. La promoción de esos convenios en todo el planeta y las deliberaciones mantenidas al respecto por los órganos de control de la OIT han influido en muchas legislaciones y prácticas nacionales a lo largo de los seis últimos decenios. La novedosa experiencia derivada de la Declaración de 1998 movilizó aún más el respaldo internacional a la libertad de asociación y la libertad sindical, así como al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En muchos Estados Miembros de la OIT se ha mantenido la atención sobre esas cuestiones mediante programas de cooperación técnica.

La Declaración de 1998

2. En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento se recuerda que la creación de la OIT radica en el convencimiento de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente, y que el crecimiento económico es indispensable, que no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo cual confirma a su vez la necesidad de que la OIT promueva la justicia social e instituciones democráticas. En ella se recuerda también que la garantía de

los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales, al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.

3. De conformidad con la Declaración, todos los Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, han contraído, por el mero hecho de ser miembros de la Organización, la obligación de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

4. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, máximo órgano de decisión de la OIT, la Declaración es universal y se aplica de igual manera a todos los Miembros de la Organización. En ella se exhorta a la Organización y a la comunidad internacional a que ayuden a los Estados Miembros, inclusive aquellos que todavía no están en condiciones de ratificar todos los convenios fundamentales, a respetar, promover y cumplir los principios y los derechos fundamentales en el trabajo.

Un panorama en evolución

5. El presente Informe global es el tercero que se dedica a los derechos y los principios de la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El primero de ellos, titulado *Su voz en el trabajo*, se publicó en el año 2000, y el segundo, titulado *Organizarse en pos de la justicia social*, se presentó a la Conferencia en el año 2004.

6. Su *Voz en el trabajo* se refería a la representación colectiva en el nuevo mundo del trabajo y definía los colectivos excluidos o vulnerables, como los trabajadores agrícolas, los empleados del sector público, las personas que laboran en las ZFI, así como los trabajadores domésticos y los migrantes. En él se presentaron información y enseñanzas extraídas de la labor de control de la OIT, y se expusieron casos de buen éxito, como los logrados en Indonesia, Polonia y Sudáfrica.

7. En *Organizarse en pos de la justicia social*, segundo Informe global dedicado al tema, se definieron las tres etapas conexas destinadas al cumplimiento progresivo de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, a saber: la ratificación de las normas internacionales del trabajo; la instauración de los marcos jurídico y administrativo necesarios para el cumplimiento efectivo de esos derechos, y la habilitación de los interlocutores sociales, principalmente mediante la cooperación técnica y el asesoramiento programático, a fin de velar por la efectiva observancia de esos derechos.

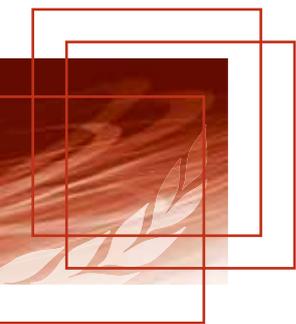
8. En el presente Informe global se examinan más a fondo estos ámbitos para facilitar un panorama dinámico de las tendencias mundiales relativas a los derechos de asociación y sindicación y de negociación colectiva. El capítulo I se refiere a los diversos aspectos de lo que debe ser un entorno propicio para la libertad de asociación y la libertad sindical, y los derechos de negociación colectiva. Al tiempo que se

reconoce la importancia de que se ratifiquen los convenios fundamentales sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, aunque dicha ratificación no garantice de por sí su aplicación cabal, se facilita información actualizada sobre la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 87 y 98. También se destacan algunos ejemplos de progresos logrados en la aplicación de los convenios que contrastan con algunos casos de inobservancia persistente de los derechos correspondientes.

9. En el capítulo II se ofrece una visión general de las últimas novedades registradas en materia de libertad de asociación y sindical y de negociación colectiva, y además se destacan ciertos aspectos y tendencias de esta última. En el capítulo III se analizan la evolución registrada en relación con las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores e iniciativas como los programas de responsabilidad social de las empresas (RSE) y los acuerdos marco de ámbito internacional. También se pasa revista a diversos acuerdos de libre comercio y otras actividades intergubernamentales que guardan relación con los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva. En el capítulo IV se presenta una imagen sectorial de la práctica de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, y se examina la situación de los trabajadores migrantes y los de la economía informal. Estos dos últimos colectivos se pusieron de relieve en los anteriores informes globales y en los debates de la Conferencia dedicados a ellos. En el capítulo V se informa de algunas actividades de la OIT en las que se ha abordado, ya sea directa o indirectamente, la promoción de esos principios y derechos en los Estados Miembros. Ahora se trata de evaluarlas y de aprender de ellas.

10. En el capítulo VI se esbozan los elementos de un plan de acción sobre las libertades de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva que abarcará los cuatro próximos años.





Capítulo I

Un entorno propicio

11. La libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son derechos fundamentales. Hunden sus raíces en la Constitución de la OIT así como en la Declaración de Filadelfia, anexa a ella. La comunidad internacional reafirmó el valor medular de estos derechos, especialmente en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Estos derechos habilitantes hacen posible promover unas condiciones de trabajo decentes y hacerlas realidad.

12. La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva son herramientas esenciales para la gobernanza del mercado laboral. La negociación colectiva es un medio de alcanzar soluciones favorables y productivas en las relaciones entre trabajadores y empleadores que pueden ser conflictivas. Proporciona medios para generar confianza entre las partes mediante la negociación, mediante la articulación y la satisfacción de los intereses diversos de las partes negociadoras. La negociación colectiva desempeña esta función mediante la promoción de una participación pacífica, integradora y democrática de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores.

13. Si la negociación colectiva sigue revistiendo tanta importancia en el siglo XXI es por las posibilidades que ofrece, al ser un instrumento potente para lograr un compromiso entre los empleadores y los trabajadores con objeto de atender las preocupaciones económicas y sociales. Puede reforzar la voz de las partes débiles y reducir la pobreza y las desventajas sociales. Estos objetivos pueden alcanzarse mediante la negociación colectiva para atender las necesidades de las partes y promover acuerdos

voluntarios que permitan sostener el bienestar de las personas y las empresas.

14. El reconocimiento del derecho a la negociación colectiva es esencial para la representación de los intereses colectivos. Esta negociación se basa en la libertad sindical y da cuerpo a la representación colectiva. Además, puede desempeñar un papel importante para mejorar los resultados de las empresas, gestionar el cambio y desarrollar relaciones laborales armoniosas.

15. La negociación colectiva, como instrumento que propicia el acuerdo entre trabajadores y empleadores sobre las cuestiones que afectan al mundo del trabajo, está vinculada indisolublemente a la libertad sindical. El derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones independientes es un presupuesto fundamental de la negociación colectiva y el diálogo social. Sin embargo, aún hay en todo el mundo millones de personas que no gozan de esos derechos, e incluso cuando éstos son reconocidos, siguen presentándose obstáculos para su aplicación. En algunos países se deniega a determinadas categorías de trabajadores el derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente organizaciones de trabajadores y empleadores, o los asuntos internos de éstas son objeto de injerencia. En casos extremos, los sindicalistas son víctimas de amenazas, detenidos, e incluso asesinados.

16. El ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva requiere un entorno habilitante y propicio. Este presupone esencialmente la existencia de un marco legislativo que brinde la protección y garantías necesarias, prevea instituciones destinadas a facilitar la negociación colectiva y resolver los conflictos que puedan presentarse, garantice una administración de trabajo eficiente y, factor de suma importancia, potencie la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas y

Recuadro 1.1
Ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 desde 2003

<i>Ratificaciones en 2003</i>	Convenio núm. 87:	Zimbabwe
	Convenio núm. 98:	Armenia y Nueva Zelandia
<i>Ratificaciones en 2005</i>	Convenio núm. 87:	Mauricio y Uganda
<i>Ratificaciones en 2006</i>	Convenio núm. 87:	Armenia, El Salvador, Montenegro y Vanuatu
	Convenio núm. 98:	El Salvador, Montenegro y Vanuatu
<i>Ratificaciones en 2007</i>	Convenio núm. 98:	Kuwait

eficaces. Los gobiernos tienen un papel capital que desempeñar para ofrecer un marco de esta índole¹.

Progresos en materia de ratificación

17. Con la ratificación de un convenio, el Estado expresa su compromiso de observar las disposiciones del instrumento en la legislación y la práctica nacionales. En los últimos años los convenios fundamentales sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, esto es, los Convenios núms. 87 y 98, han seguido siendo objeto de nuevas ratificaciones (véanse el recuadro 1.1 y el gráfico 1.1).

18. Al 31 de diciembre de 2007, el número total de Estados que ratificaron los Convenios núms. 87 y 98 ascendía, respectivamente, a 148 y 158, de un total de 181 Estados Miembros de la OIT². Esas cifras representan respectivamente el 82 y el 87 por ciento de los Estados Miembros de la OIT.

19. En el informe titulado *Organizarse en pos de la justicia social*, de 2004, se indicó que apenas la mitad de los Estados Miembros de la OIT de la región de Asia y el Pacífico habían ratificado el Convenio núm. 87 y un tanto más de la mitad el Convenio núm. 98, frente a las cotas de ratificación de entre el 85 y el 98 por ciento registradas en África y en las Américas, y del 100 por ciento en Europa. De la información más reciente se desprenden claramente las mismas tendencias (véase el cuadro 1.1). Además, se debería tener

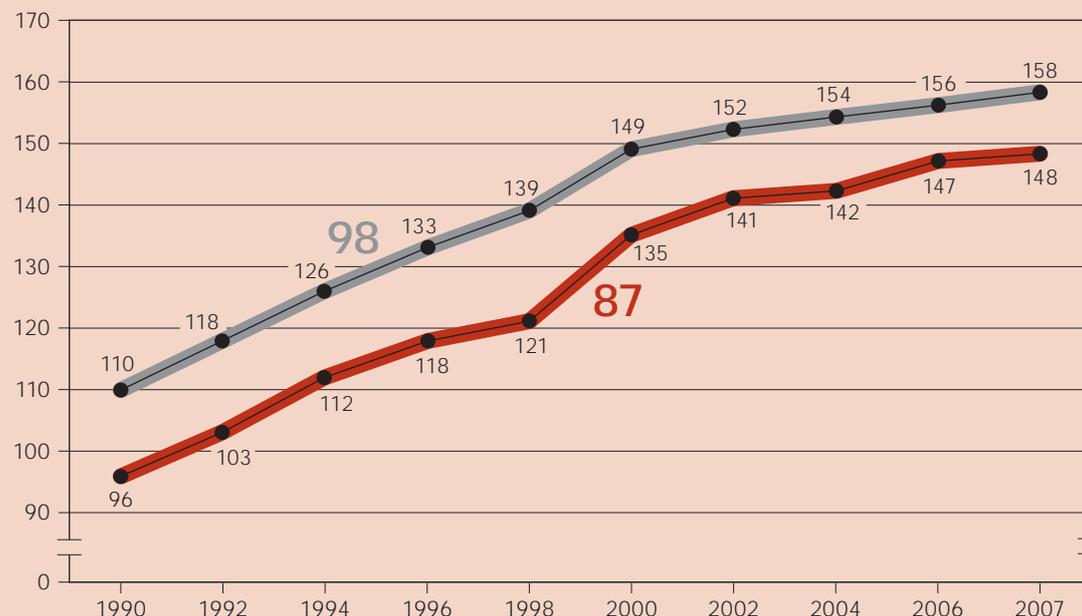
presente que varios de los nuevos Estados Miembros de la OIT situados en la región de Asia y el Pacífico no han ratificado aún estos dos convenios.

20. Otra cuestión que también surge con frecuencia es la proporción de la fuerza de trabajo mundial, como porcentaje de la población del mundo, que aún no está amparada por esos dos convenios. Algunos Estados de mayor importancia industrial y países con grandes poblaciones y superficies no han ratificado los dos convenios, lo cual priva a una proporción considerable de empleadores y de trabajadores del mundo de la protección que ofrecen esos dos instrumentos en el derecho internacional. Aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo correspondiente a la totalidad de los Estados Miembros de la OIT vive en cinco países que aún no han ratificado el Convenio núm. 87, esto es, el Brasil, China, Estados Unidos, India y República Islámica del Irán, donde en los cuatro últimos años no se adoptaron medidas importantes en aras de esta ratificación.

21. Los gobiernos de algunos países informan de que se contempla la posibilidad de ratificar ambos convenios y de que se están tomando las disposiciones necesarias a esos efectos. Otros gobiernos indican que tienen dificultades en ajustar la legislación o la práctica nacionales a lo dispuesto en esos dos convenios. Muchos de ellos han solicitado a la OIT la asistencia para redactar una nueva legislación y crear las instituciones necesarias³.

1. Los apartados del presente capítulo en que se explican las acciones gubernamentales se basan en la información enviada a la OIT con arreglo a sus procedimientos formales, según previsto en el anexo de la Declaración de la OIT de 1998, cuya parte III, B, 1, se refiere a las informaciones reunidas y evaluadas con arreglo a procedimientos establecidos, así como a las conclusiones de los exámenes anuales y las memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución.
2. Los países que no habían ratificado el Convenio núm. 87 a finales de 2007 son: Afganistán, Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, Brunei Darussalam, China, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Marshall, Islas Salomón, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Marruecos, Nepal, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Samoa, Singapur, Somalia, Sudán, Tailandia, Timor-Leste, Uzbekistán y Viet Nam. Los países que aún no habían ratificado el Convenio núm. 98 eran: Afganistán, Arabia Saudita, Bahrein, Brunei Darussalam, Canadá, China, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Islas Marshall, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, México, Myanmar, Omán, Qatar, Samoa, Somalia, Tailandia, Timor-Leste y Viet Nam.
3. En el capítulo V se facilita la información relativa a la asistencia de la OIT.

Gráfico 1.1. Número de ratificaciones de los Convenios núms. 87 y 98 (1990-2007)



Cuadro 1.1. Número de Estados Miembros que desde 1950 han ratificado el Convenio núm. 87, el Convenio núm. 98 o ambos instrumentos

Región		1950	1970	1995	2000	2003	2007	
							Número	Porcentaje ¹
Africa								
	Convenio núm. 87	0	23	32	42	46	48	91
	Convenio núm. 98	0	30	40	51	51	52	98
Américas								
	Convenio núm. 87	1	18	28	30	32	33	94
	Convenio núm. 98	0	18	26	30	30	32	91
Asia y el Pacífico²								
	Convenio núm. 87	0	5	8	12	13	14	45
	Convenio núm. 98	0	7	12	15	16	17	55
Europa y Asia Central³								
	Convenio núm. 87	7	26	43	48	48	50	98
	Convenio núm. 98	2	27	45	48	50	51	100
Estados árabes y Asia Occidental								
	Convenio núm. 87	0	2	3	3	3	3	27
	Convenio núm. 98	0	4	5	5	5	6	55
Total de Estados Miembros		62	121	173	175	177	181	

¹ Porcentaje de ratificaciones de Estados Miembros en la región. ² Excluidos los Miembros del grupo de los Estados árabes.

³ Incluye Azerbaiyán, Israel, Kazajistán, Kirguistán, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán.

Cuadro 1.2. Ratificaciones de convenios fundamentales

	Nuevas ratificaciones desde el inicio de la campaña en 1995	Total de ratificaciones al 31 de diciembre de 2007
Convenio núm. 29	35	172
Convenio núm. 87	34	148
Convenio núm. 98	32	158
Convenio núm. 100	37	164
Convenio núm. 105	55	170
Convenio núm. 111	45	166
Convenio núm. 138	103	150
Convenio núm. 182	165	165
Total	506	1.293

Comparación con otros convenios fundamentales

22. En mayo de 1995, tras la celebración de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague, se inició la campaña destinada a promover la ratificación de los convenios fundamentales, con inclusión del Convenio núm. 87 y del Convenio núm. 98, para lograr la ratificación universal de todos los convenios fundamentales. En el cuadro 1.2 se indican los resultados que con esa campaña se habían obtenido a finales de 2007.

23. Al ser hoy 181 los Estados Miembros de la OIT, la ratificación universal requeriría un total de 1.448 ratificaciones para los ocho convenios. La cifra actual es de 1.293 (es decir, el 89,3 por ciento del total requerido para la ratificación universal). El número de ratificaciones registradas desde el inicio de la campaña – o confirmaciones de compromisos anteriores – asciende hoy a un total de 506 para los ocho convenios fundamentales. El Convenio núm. 87 ha sido objeto de 34 nuevas ratificaciones y el Convenio núm. 98 de 32 nuevas ratificaciones. Estos son los menores números de nuevas ratificaciones logrados en comparación con los otros seis convenios fundamentales.

24. La ratificación universal de estos convenios se habrá logrado cuando se obtengan 181 ratificaciones por convenio, cifra esta que corresponde al número total de Estados Miembros de la OIT en diciembre de 2007, fecha de preparación del presente informe. Para el Convenio núm. 87 se registró un total de 148 ratificaciones, y para el Convenio núm. 98 un total de 158. Pese a los progresos logrados en este empeño, los Convenios núms. 87 y 98 no han recabado aún tantas ratificaciones como los convenios fundamentales sobre el trabajo forzoso, la discriminación o,

desde luego, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). En comparación con los demás convenios fundamentales, el Convenio núm. 98 ha registrado el menor número total de ratificaciones, con la salvedad del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), cuya tasa de ratificación fue sumamente baja en 1995, aunque recobró rápidamente aceptación una vez iniciada la campaña de ratificación.

25. Dada la índole fundamental del Convenio núm. 87, preocupa que en la actualidad se registre para él la tasa más baja de ratificación de los ocho convenios fundamentales. Esta preocupación se ve acentuada por el hecho de que no lo han ratificado varios Estados importantes que representan gran parte de la población trabajadora del mundo. Entre ellos figuran cuatro Estados de mayor importancia industrial, que son miembros permanentes del Consejo de Administración de la OIT.

Información sobre la aplicación efectiva de los principios

26. La ratificación de los convenios no significa que los derechos y principios consagrados en ellos se apliquen plenamente. Los principios de la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva son una parte tan intrínseca del mandato y la función fundamentales de la OIT que su observancia y aplicación en todos los Estados Miembros de la Organización, sin perjuicio de que hayan ratificado o no los convenios pertinentes, están sujetas al procedimiento de control ejercido por el Comité de Libertad Sindical. En el apartado siguiente se facilita información sobre la aplicación efectiva de los derechos de

la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva a raíz de la labor de control efectuada por la OIT en los cuatro últimos años.

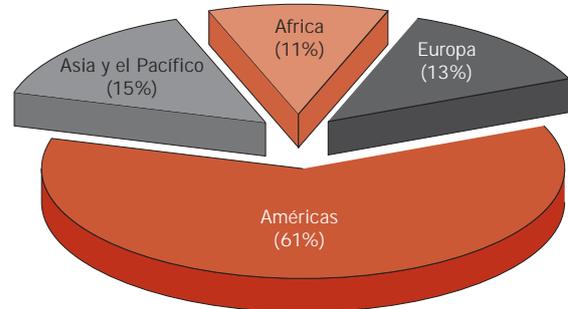
27. Durante el período 2004-2007 la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia examinó 35 casos individuales relacionados con el Convenio núm. 87, y 16 casos relativos al Convenio núm. 98. Las conclusiones adoptadas en seis de esos casos se incluyeron en párrafos especiales en los informes de la Comisión: Myanmar en 2004 y 2005, Belarús en 2005 y 2007, por incumplimiento del Convenio núm. 87; Bangladesh en 2006, por incumplimiento del Convenio núm. 98, y Belarús en 2006, por incumplimiento tanto del Convenio núm. 87 como del Convenio núm. 98.

28. En el período comprendido entre marzo de 2004 y junio de 2007 el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT adoptó 366 informes individuales sobre casos relativos a 82 países. La mayoría de los informes adoptados correspondían a la región de las Américas (204 a América Latina y 18 a América del Norte). La región que ocupa el segundo lugar por el número de informes adoptados es Asia, con 56 informes, cuatro de los cuales se referían a los Estados árabes (tres informes sobre Iraq y uno sobre Bahrein). Cuarenta y ocho informes se referían a casos presentados de los países europeos, 28 de los cuales correspondían a Europa Central y Occidental. Africa, con 40 informes, mantenía aproximadamente sus niveles anteriores. En el gráfico 1.2 se indica el porcentaje, desglosado por regiones, de los alegatos examinados por el Comité de Libertad Sindical durante el período de referencia.

Tendencias observadas respecto a la indole de los alegatos

29. En los dos informes globales anteriores se incluyeron datos estadísticos sobre los alegatos examinados por el Comité de Libertad Sindical según el tipo de restricción impuesta. En el cuadro 1.3 se indican en términos porcentuales las presuntas vulneraciones aducidas en las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical, desglosadas por regiones y tipos de restricción. Se reflejan por tanto las percepciones que tienen las organizaciones querellantes respecto de la vulneración de sus derechos relativos a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva en sus países, en vez de las conclusiones extraídas por el Comité de Libertad Sindical tras examinar dichos alegatos. Valga señalar, sin embargo, que en la mayoría de los casos presentados ante el Comité las organizaciones de

Gráfico 1.2. Alegatos examinados por el Comité de Libertad Sindical entre marzo de 2004 y junio de 2007 (por regiones)



empleadores y de trabajadores querellantes pudieron demostrar la veracidad de sus alegatos.

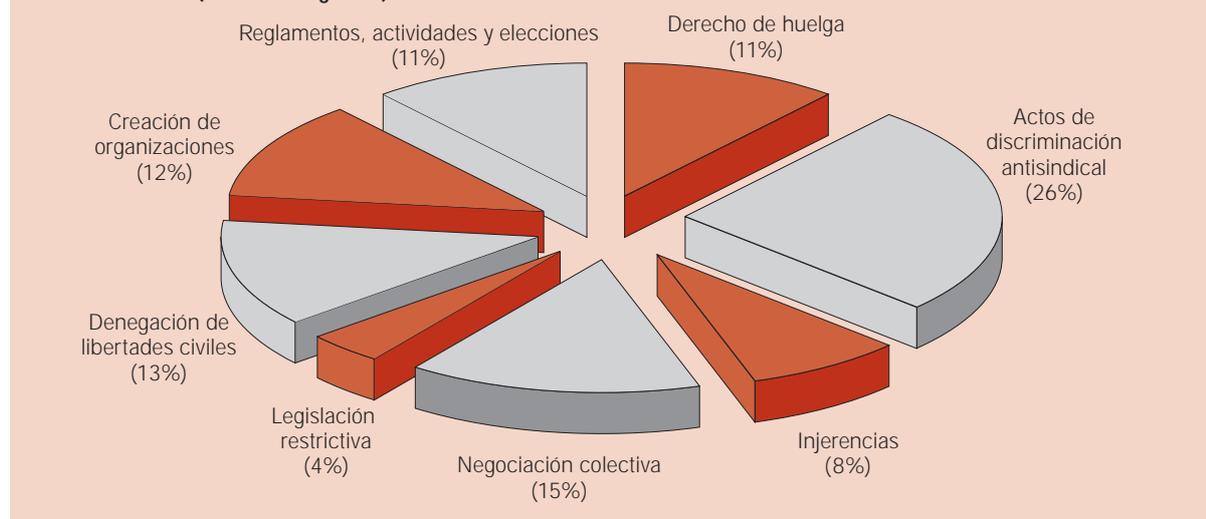
30. Los datos más recientes vienen a confirmar en general la tendencia ya señalada en el informe titulado *Organizarse en pos de la justicia social*, que daba cuenta de una disminución del número de alegatos relativos a la denegación de las libertades civiles. Durante el período 1995-2000 los alegatos presentados ante el Comité de Libertad Sindical sobre restricciones de las libertades civiles representaron una tercera parte de las quejas planteadas, pero este porcentaje disminuyó progresivamente, hasta representar el 10 por ciento de todos los registrados en el período 2000-2003, y un 13 por ciento durante el período 2004-2007. La categoría que agrupaba la mayoría de los alegatos, tanto en el plano mundial como por regiones, englobaba los actos de discriminación sindical. El número de alegatos presentados por este concepto se incrementó de un 23 por ciento, en 1995-2000, a un 26 por ciento en 2000-2007. Se ha observado también un aumento del número de alegatos relativos a la injerencia del empleador en las actividades sindicales, que ascendió de un 4 por ciento, para el período 1995-2000, al 6 por ciento en el período 2000-2003, y al 8 por ciento durante el período 2004-2007. El número de alegatos de vulneración del derecho a la negociación colectiva aumentó del 11 por ciento, en el período 1995-2000, a un 19 por ciento durante el período 2000-2003, pero disminuyó al 15 por ciento en 2004-2007. Se ha experimentado también un leve incremento en el número de alegatos relativos a la injerencia del gobierno en las actividades sindicales, que pasó del 8 por ciento, en 1995-2000, al 9 por ciento en 2000-2003, y al 11 por ciento en 2004-2007 (véase gráfico 1.3).

31. Esas tendencias podrían indicar que mientras se instauran los marcos institucionales básicos para el ejercicio del derecho a la libertad sindical y de

Cuadro 1.3. Indole de los alegatos examinados por el Comité de Libertad Sindical entre marzo de 2004 y junio de 2007 (en porcentajes del número total de alegatos presentados)

	Denegación de libertades civiles	Legislación restrictiva	Reglamentos, elecciones y actividades	Creación de organizaciones	Derecho de huelga	Discriminación anti-sindical	Injerencias	Negociación colectiva
Total (533 alegatos)	13	4	11	12	11	26	8	15
Africa (83 alegatos)	17	6	6	11	14	29	5	12
Américas (292 alegatos)	12	2	9	9	11	29	9	19
Asia y el Pacífico (109 alegatos)	18	9	7	11	13	27	7	8
Europa (49 alegatos)	6	6	16	16	13	16	11	16

Gráfico 1.3. Alegatos examinados por el Comité de Libertad Sindical entre marzo de 2004 y junio de 2007 (todas las regiones)



asociación no hay que descuidar los problemas que en la práctica plantea la aplicación de este derecho.

32. Durante el período 2004-2007 se disparó el número total de quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical. Entre marzo de 2004 y junio de 2007 el Comité adoptó 366 informes, lo cual supuso un aumento del 34 por ciento en relación con los 273 informes adoptados en el período 2000-2003. Este mayor número de quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical parece reflejar la voluntad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de expresar efectivamente su voz (en algunos casos recientemente adquirida) y los nuevos retos y realidades derivados de la globalización. También ha

influido el mayor conocimiento del mecanismo de presentación de quejas.

33. Durante el mismo período el Comité de Libertad Sindical examinó cuatro casos referentes a quejas presentadas por organizaciones de empleadores: dos de países de la región de Europa y otros dos de la región de las Américas. En esas quejas se alegaban la injerencia del gobierno en las actividades de las organizaciones de empleadores (Albania); la negativa del gobierno a autorizar que las cuotas de afiliación a las organizaciones de empleadores fueran desgravables (Moldova); la injerencia legislativa que impedía a las partes determinar libremente el ámbito de negociación (Perú); la detención del presidente de

una organización de empleadores, las dificultades que afectaban a éstos para participar en la negociación colectiva, y su exclusión de las estructuras de diálogo social, del tripartismo y las consultas (Venezuela).

Democracia y libertades civiles

34. El ejercicio de la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva presupone el respeto de las libertades civiles fundamentales, en particular el derecho a la libertad y seguridad de la persona, la libertad de opinión y expresión, la libertad de reunión, el derecho a un proceso justo por tribunales independientes e imparciales, y el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores⁴. Aunque el número de quejas relativas a la violación de esos derechos fundamentales disminuyó en los últimos años, es innegable que siguen produciéndose graves violaciones de las libertades civiles en varias partes del mundo.

35. Del año 2004 a 2007 el Comité de Libertad Sindical tramitó casos de vulneración de las libertades civiles registrados principalmente en Camboya, China, Colombia, República de Corea, Djibouti, Eritrea, Filipinas, Guatemala, Haití, Indonesia, República Islámica del Irán, Myanmar, Nepal, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabwe. Algunos de ellos se referían a graves actos de vulneración de las libertades civiles, como asesinatos, secuestros, desapariciones, amenazas, y arrestos y detenciones de afiliados y dirigentes sindicales, así a como otros actos de acoso e intimidación antisindical y violaciones del derecho de reunión y de la libertad de expresión. Estrechamente vinculadas a esas violaciones están las dilaciones en la administración de justicia, que en ocasiones fortalecen el clima de impunidad, violencia e inseguridad. Esto no hace más que poner de relieve la necesidad de asegurar el respeto de la garantía del proceso debido.

Libertad sindical y seguridad de representación

36. La prohibición terminante de crear una organización de trabajadores o asociación de empleadores no es frecuente en la actualidad. Se han logrado progresos en lo que respecta a la supresión de las restricciones, especialmente en varios países pertenecientes al Consejo de Cooperación del Golfo, que privilegian nuevas modalidades de representación de los trabajadores.

37. Un tipo de denegación del derecho de sindicación que se da reiteradamente es aquel en que el gobierno dispone que existe un solo sindicato, al que todos los trabajadores deben afiliarse, de forma que se ilegalizan o suprimen los demás sindicatos. El progreso más notable observado al respecto en los quince años últimos consistió en poner coto al monopolio sindical patrocinado o controlado por el Estado en muchas partes del mundo. Etiopía, Mauritania, República de Moldova y República Unida de Tanzania son los últimos países en sumarse a la lista de Estados que modificaron su legislación para legalizar el pluralismo sindical. Nigeria también derogó las disposiciones por las que se exigía a todos los sindicatos registrados que estuviesen afiliados a la central de trabajadores. En Bahrein, donde la existencia de sindicatos del sector privado fue autorizada en 2002, se pretende autorizar a los trabajadores a crear más de un sindicato por empresa mediante un proyecto de enmienda de la Ley sobre los Sindicatos, hoy día en tramitación parlamentaria. También se están contemplando modificaciones legislativas respecto de los monopolios sindicales en Kuwait y Líbano. Sin embargo, persisten aún situaciones de monopolio estatal en ciertos países donde el poder político lo ejerce un partido único, y donde está demostrado que existe un vínculo orgánico entre quienes ejercen el poder político y aquellos que actúan en el mundo del trabajo obedeciendo a ese poder.

38. También existen restricciones a la libertad sindical, quizás menos visibles pero igual de perniciosas, cuando se deniega este derecho o se desalienta su ejercicio en la práctica mediante presiones y actos perjudiciales y de injerencia por parte de los empleadores y los gobiernos en las actividades de los sindicatos. Para que cesen esas denegaciones es necesario contar con la protección adecuada contra los actos de injerencia y de discriminación antisindical. Se aplican medidas restrictivas cuando, por ejemplo, el sistema de registro de sindicatos permite a las autoridades ejercer facultades discrecionales indebidas para autorizar la constitución y el funcionamiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Una medida esencial para garantizar una libertad sindical auténtica, previa supresión de todo monopolio, consiste en instaurar un dispositivo que permita registrar las organizaciones de empleadores y de trabajadores libremente y sin trabas. Problemas como estos pueden persistir especialmente en países que salen de un régimen de monopolio sindical dirigido por el Estado y se hallan en una etapa de transición.

4. Véase la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, Conferencia Internacional del Trabajo, 54.ª reunión, Ginebra, 1970, que se adjunta en anexo VI del presente informe.

Recuadro 1.2
Belarús: continúa el debate sobre los derechos

En noviembre de 2003, en relación con una queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración designó una Comisión de Encuesta para investigar en Belarús acerca de las quejas relativas a las restricciones del derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimasen convenientes y a la injerencia del Gobierno en los asuntos internos de los sindicatos. En 2004 la Comisión de Encuesta formuló 12 recomendaciones destinadas a lograr la observancia de los Convenios núms. 87 y 98. En 2005 y 2006 la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en un párrafo especial de su informe, instó al Gobierno a que adoptase medidas para la aplicación de esas recomendaciones. En la reunión de noviembre de 2006 el Consejo de Administración alentó al Gobierno a que siguiese colaborando con la Oficina.

Entre noviembre de 2006 y marzo de 2007 se celebraron varias reuniones entre las misiones de alto nivel del Gobierno de Belarús y la OIT. En enero de 2007 ésta participó en un seminario celebrado en Minsk para jueces y fiscales de la República de Belarús. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (reunión de noviembre-diciembre de 2006) y el Comité de Libertad Sindical (reunión de marzo de 2007) tomaron nota con interés de que se habían aplicado algunas de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, aunque expresaron profunda preocupación en ciertos aspectos, en particular en relación con el registro de los sindicatos y el nuevo proyecto de ley de sindicatos que se tramitaba en el país. El Comité de Libertad Sindical tomó nota de que, de aplicarse en las circunstancias actuales, algunos proyectos de disposiciones generarían un monopolio «*quasi de facto*» de la representación de los trabajadores.

En su reunión de marzo de 2007 el Consejo de Administración, tomando nota del diálogo mantenido, exhortó al Gobierno de Belarús a que cooperase plenamente con la OIT en la aplicación de todas las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y decidió seguir vigilando de cerca la evolución de la situación.

En su reunión de 2007 la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia señaló que las medidas adoptadas no permitían abordar el fondo de la cuestión. En particular, tomó nota de las preocupaciones que suscitaba el proyecto de ley de sindicatos e instó al Gobierno a que prosiguiese activamente las consultas con todos los interlocutores sociales del país, así como su cooperación con la OIT, con miras a que se introdujesen los cambios legislativos necesarios para poner la ley y la práctica en plena conformidad con el Convenio núm. 87 y las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

En respuesta a la solicitud formulada por la Comisión de la Conferencia, en junio de 2007 una misión de la OIT visitó Minsk y participó en las deliberaciones sobre el proyecto de ley sindical. Concluyó entonces que de adoptarse ésta en su tenor actual, no permitiría resolver las cuestiones esenciales, además de plantear otros problemas importantes y controvertidos que, inevitablemente, llevaría tiempo examinar y resolver.

En noviembre del mismo año el Consejo de Administración acogió con satisfacción la intención manifestada por el Gobierno de alcanzar un acuerdo entre todas las partes interesadas en lo que respecta a la legislación sindical y decidió que seguiría examinando la cuestión.

39. El caso de Belarús es un ejemplo de discriminación antisindical e injerencia generalizadas que desembocaron en una situación cuasimonopolística favorable a la estructura sindical predominante, y ello pese a que la legislación reconocía expresamente el derecho de constituir más de una organización (véase el recuadro 1.2).

40. En general, tanto las organizaciones de trabajadores como las de empleadores se vieron obligadas a superar nuevos obstáculos para poder constituirse. Las restricciones adoptan a menudo la forma de requisitos de afiliación demasiado estrictos o la exigencia de una autorización previa. Se han observado progresos en países de todas las regiones en el sentido de garantizar plenamente el derecho de los empleadores y los trabajadores de crear organizaciones. Por ejemplo, en el Perú, Portugal y Uganda se derogaron

las disposiciones por las que se exigían requisitos mínimos demasiado elevados para la constitución de organizaciones de empleadores y de trabajadores. Además, de conformidad con lo concluido por el Comité de Libertad Sindical previo examen de las quejas correspondientes, se procedió finalmente al registro de organizaciones de empleadores en Bosnia y Herzegovina y en la ex República Yugoslava de Macedonia.

Protección contra la discriminación antisindical y la injerencia

41. Es esencial que las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores puedan funcionar con absoluta independencia y libertad. Esto supone la ausencia de injerencia en dos planos: en primer lugar, por

Recuadro 1.3
Protección contra la discriminación antisindical: ¿qué puede considerarse como un medio de reparación suficientemente disuasivo?

Un caso recientemente planteado ante el Comité de Libertad Sindical en relación con Suiza pone de manifiesto las dificultades que algunas veces existen para determinar qué constituyen medios de reparación suficientemente disuasivos de la discriminación antisindical. El Comité de Libertad Sindical observó que la legislación suiza ofrecía mayor protección (readmisión) a los trabajadores víctimas de despidos en los que se infringía el principio de igualdad de género que a los trabajadores víctimas de despido antisindical, ya que el objetivo de la Ley sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres consistía en promover en la práctica el principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, mientras que la protección contra la discriminación antisindical se regía por el Código de Obligaciones en el contexto de los derechos y obligaciones de las partes en el marco de un contrato de trabajo (concertado voluntariamente). En un informe provisional, el Comité de Libertad Sindical tomó nota de que las indemnizaciones abonadas por despido antisindical en algunos cantones de Suiza no tenían el menor efecto disuasivo por su carácter irrisorio: su cuantía ascendía de unos tres meses a un máximo de seis meses de salario. El Comité pidió entonces al Gobierno que tomara medidas para prever el mismo tipo de protección, incluida la posibilidad de readmisión, para los representantes sindicales víctimas de despido antisindical que para los que eran víctimas de despido por infracción del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, e invitó al Gobierno a que pro siguiese las discusiones tripartitas dedicadas a la cuestión, sin perder de vista la situación prevaleciente en determinados cantones respecto a las indemnizaciones abonadas en concepto de despido antisindical.

parte de las autoridades gubernamentales en las actividades de esas organizaciones y, en segundo lugar, por parte de las organizaciones de empleadores respecto de la constitución y las actividades de todas las organizaciones de trabajadores, y viceversa. Los órganos de control de la OIT observaron en los últimos años un aumento del número de quejas relativas a actos de discriminación antisindical e injerencia. Los alegatos se refieren a actos lesivos (como despidos, descensos de categoría, traslados, negativas a contratar, etc.) cometidos principalmente por empleadores, pero también gobiernos, cuando actúan en calidad de empleadores, respecto de los sindicalistas y afiliados sindicales, ya sea por motivo de la constitución de un sindicato, de la afiliación a dicha organización o de la participación en actividades sindicales. Los actos de injerencia alegados representan más de la mitad de todas las quejas si además se incluyen los alegatos relativos a la injerencia de los gobiernos en las actividades sindicales, por ejemplo, mediante una legislación restrictiva.

42. Las quejas relativas a la discriminación antisindical y a los actos de injerencia ponen de manifiesto la necesidad de que se adopten medidas y sanciones lo suficientemente disuasivas contra esos actos. Los procedimientos de reparación deben ser rápidos, económicos y totalmente imparciales. Con respecto a la necesidad de recursos apropiados, los órganos de control de la OIT han observado reiteradamente que la legislación no ofrece una protección suficiente contra los actos de discriminación sindical cuando en la práctica los empleadores pueden despedir a cualquier trabajador, siempre que le abone la indemnización

prevista por la ley en caso de despido improcedente, aunque el motivo real del despido sea su afiliación sindical o actividad sindical. Si la readmisión del trabajador no es posible, los gobiernos deberían velar por que reciba una indemnización adecuada, lo cual debería constituir una sanción suficientemente disuasiva de los despidos antisindicales. A este respecto se han planteado dificultades en diversos países, entre los que cabe mencionar Camboya, Hong Kong (China) y Suiza (véase el recuadro 1.3).

43. En lo que respecta a la existencia de procedimientos rápidos e imparciales, el problema más grave lo representan las dilaciones indebidas en la administración de justicia, retraso que en realidad equivale a una denegación de justicia y, en consecuencia, a la negación de los derechos sindicales de las personas afectadas. También se ha señalado que las disposiciones fundamentales por las que se prohíben los actos de discriminación antisindical resultan inadecuadas si no se acompañan de procedimientos que garanticen una protección efectiva.

44. En los últimos años algunos países adoptaron medidas para dotarse de un mecanismo de examen de las quejas de los trabajadores en relación con la discriminación antisindical, o para reforzar el mecanismo ya existente. En los cuatro últimos años, Armenia, República Checa, Fiji, Indonesia, Uruguay y Yemen adoptaron nueva legislación o instauraron nuevos mecanismos y procedimientos para prohibir la discriminación antisindical y la injerencia, y prever nuevas sanciones disuasivas o medios de reparación a este respecto.

Recuadro 1.4
República de Corea: progresos realizados y dificultades pendientes

El expediente de la República de Corea, que el Comité de Libertad Sindical abrió en marzo de 1992, es uno de los que más tardaron en resolverse. Desde entonces se han adoptado, en cuanto al reconocimiento de los derechos sindicales en la legislación y la práctica, medidas importantes como el reconocimiento del pluralismo sindical en el plano nacional, la legalización de la Confederación de Sindicatos de Corea (CKTU) en 1999, la promulgación de la Ley sobre el Sindicato de Docentes y la legalización del Sindicato de Docentes y Trabajadores de la Enseñanza de la República de Corea (CHUNKYOJO) en 1999. La efectiva entrada en vigor de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos supone el reconocimiento del derecho de sindicación de estos funcionarios.

Además de la necesidad de dar cima a las labores de enmienda legislativa, la dificultad pendiente más importante resulta ser la instauración efectiva de un marco de relaciones laborales armoniosas. De hecho, la tradición predominante de mantener relaciones laborales de enfrentamiento y el consiguiente entorno de criminalización de las actividades sindicales suelen crear un clima que no propicia la resolución de las cuestiones legislativas y otras cuestiones pendientes.

La República de Corea se adhirió a la OCDE en 1996. A la sazón, el Consejo de la OCDE confió al Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA) el mandato de supervisar periódicamente los progresos que realiza la República de Corea en relación con la reforma de la legislación del trabajo y de las relaciones laborales. Esta labor de supervisión se realizó sobre la base de la información procedente del Comité de Libertad Sindical de la OIT. En 2006, el Consejo de la OCDE decidió dar por terminado este mandato de supervisión e invitó al Gobierno de Corea a que proporcionase información sobre la evolución de la situación en la primavera de 2010.

En fechas recientes se celebró una discusión sobre la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, pero aún no se ha señalado un plazo.

El derecho a la negociación colectiva

45. En algunos casos, como el de Cabo Verde o el de Hong Kong (China), se observó que no se habían adoptado medidas para promover el mecanismo de negociación. Otros gobiernos se centraban en interpretaciones excesivamente restrictivas de las expresiones «condiciones nacionales» y «cuando ello sea necesario» utilizadas en el artículo 4 del Convenio núm. 98, lo cual obligaba a los órganos de control a expresar preocupación por los desincentivos y los obstáculos impuestos a la negociación colectiva, y la prohibición absoluta de celebrar negociaciones libres y voluntarias. En el caso de Australia, la Comisión de Expertos expresó preocupación por las disposiciones de la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo, de 1996, modificada en 2005, que da prevalencia a los contratos individuales respecto de los convenios colectivos, contiene trabas a la negociación en un plano que sea superior al del lugar de trabajo y prohíbe expresamente entablar negociaciones sobre una amplia serie de cuestiones que normalmente deberían ser objeto de una negociación libre y voluntaria. De la información proporcionada por la Oficina de

Estadísticas de Australia se desprende una merma de la tasa de afiliación sindical, que, del 45,6 por ciento en agosto de 1986, descendió al 20,3 por ciento en agosto de 2006.

46. La experiencia paralela de Nueva Zelanda podría ser indicativa de lo que ocasionó esa pronunciada disminución de las tasas de afiliación sindical. En Nueva Zelanda también cayeron en picado esas tasas en los años noventa, período en que la Ley sobre Contratos de Empleo fomentaba la concertación de acuerdos individuales a expensas de la negociación colectiva. Tras la adopción de la Ley de Relaciones de Empleo, de 2000 (ERA), destinada a suprimir las desigualdades en materia de negociación mediante un nuevo marco jurídico, se observó un aumento lento pero constante de la afiliación sindical⁵.

47. En otros países se han observado nuevos progresos. Los órganos de control señalaron que en la provincia canadiense de Ontario los esfuerzos por promover convenios colectivos satisfactorios para ambas partes entre los sindicatos del sector de la educación y los consejos escolares habían permitido que, por primera vez en la historia del sector, las 122 negociaciones celebradas entre los consejos escolares de

5. Véase B. Foster e I. McAndrew: «Growth and innovation through good faith collective bargaining: An introduction to the Conference Collection», en *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 28, núm. 2, 2003, pág. 118.

Recuadro 1.5 La evolución en el Canadá

Los convenios colectivos ocupan un lugar importante en el Canadá y su cumplimiento efectivo compete tanto al Gobierno federal como a los gobiernos provinciales. La legislación federal es directamente aplicable al 10 por ciento más o menos de la fuerza de trabajo. Las leyes del trabajo provinciales se aplican al 90 por ciento restante. En 2005, la protección mediante convenios colectivos se hizo extensiva a más de 4,1 millones de afiliados sindicales y 310.000 trabajadores no sindicados. En total, más del 32 por ciento de los trabajadores canadienses estaban directamente cubiertos por convenios colectivos¹. Se considera que la proporción de trabajadores estatales sindicados o amparados por convenios colectivos es cuatro veces superior a la de los trabajadores afiliados en el sector privado. Además, el número de trabajadores amparados por los convenios colectivos era mayor entre los trabajadores permanentes comprendidos entre los 45 y 54 años de edad y entre aquellos que habían recibido una educación superior.

Una evolución importante en la jurisprudencia

En 2007 se produjo una novedad muy importante en la jurisprudencia canadiense relativa a la negociación colectiva, a raíz de una sentencia pronunciada por el Tribunal Supremo del Canadá en el caso *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Ass. c. British Columbia* (2007 SCC 27).

La resolución recayó tras el recurso de constitucionalidad presentado por sindicatos y afiliados sindicales contra la Health and Social Services Delivery Improvement Act (Ley sobre el Mejoramiento de la Prestación de Servicios Sociales y de Salud). Esta ley había sido adoptada y promulgada rápidamente en 2002 por la legislatura provincial de Columbia Británica en respuesta a las dificultades surgidas en el sistema provincial de salud. Brindaba a los empleadores del sector de la salud mayor margen de maniobra para organizar sus relaciones con los trabajadores, y dejaba sin efecto disposiciones importantes de los convenios colectivos entonces vigentes. La nueva ley también impedía de hecho entablar nuevas negociaciones colectivas significativas sobre diversas cuestiones específicas. Además, su artículo 10 invalidaba todas las cláusulas de convenios colectivos pasados o futuros, que fuesen incompatibles con lo establecido en él.

El Tribunal Supremo del Canadá declaró la inconstitucionalidad de algunas disposiciones de la ley por las que se infringía la garantía de la libertad sindical y de asociación establecida en el artículo 2, *d*), de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. Resolvió que la Carta tutela el derecho de los afiliados sindicales a entablar negociaciones colectivas sobre cuestiones relativas al lugar de trabajo, sin injerencia indebida de las autoridades. En aquella resolución se aludió expresamente al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y al Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y se sostuvo que «la interpretación de esas convenciones, en el Canadá y a escala internacional, no sólo respalda la opinión de que existe un derecho a la negociación colectiva en el derecho internacional, sino también sugiere que ese derecho debería reconocerse en el contexto canadiense».

La resolución del Tribunal Supremo del Canadá por la que se reconoce que la libertad sindical garantizada en el artículo 2, *d*), de la Carta incluye el derecho a la negociación colectiva es una decisión histórica en las relaciones laborales de ese país. Si bien la Carta no se refiere a las empresas privadas, sí preceptúa la adhesión a esos principios tanto por parte del Gobierno federal como de los gobiernos provinciales, que emplean a millones de personas en el país.

¹ <http://www.statcan.ca/english/studies/75-001/comm/fact-2.htm>, en *Table 2-2005 annual averages*.

financiación pública y sus docentes desembocaran en acuerdos de cuatro años de vigencia. En Fiji las modificaciones legislativas suprimieron los requisitos mínimos de representación excesivamente elevados exigidos para el reconocimiento a los fines de la negociación colectiva, e impusieron la obligación de negociar, independientemente de que el sindicato representase o no a la mayoría absoluta de los trabajadores en una unidad determinada. Los órganos de control de la OIT advirtieron en el Ecuador y Alemania una evolución positiva en relación con el derecho de los docentes adscritos a la administración

pública para entablar negociaciones colectivas. En el Uruguay se constituyeron tres órganos de negociación, en que intervenían el sector rural y el sector público, de modo que se crearon 20 grupos de comisiones salariales, tras lo cual se alcanzaron acuerdos en 19 de esas comisiones.

48. Varios países siguen excluyendo del derecho a la negociación colectiva a importantes categorías de trabajadores, como los funcionarios públicos, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos y la gente de mar. No obstante, se han observado progresos en la legislación y en la práctica, especialmente

Recuadro 1.6
Disminución del número de acciones de reivindicación

Tal como se desprende del estudio realizado en 2006 por la OIT sobre el diálogo social¹, cuyos resultados vinieron corroborados por las estadísticas disponibles, disminuye en general el recurso a las medidas de reivindicación. En dicho estudio también se apunta que los conflictos laborales se solucionan hoy de forma más rápida y eficaz, tendencia que es palpable en todas las regiones, pero sobre todo en Europa.

La negociación colectiva ha coadyuvado a estos resultados positivos. El convenio colectivo, amén de generar un clima de mutua confianza, establece la paz social. Es también una fuente normativa importante para resolver conflictos (por ejemplo, al instaurar reglas mutuamente aceptadas para la solución de diferencias, como la conciliación, la mediación o el arbitraje). También es interesante señalar que, sobre la base de algunos resultados obtenidos en negociaciones recientes, ciertos interlocutores sociales intentan solventar ellos mismos cuestiones que pudieran motivar litigios en lugar de resolverlas recabando la intervención del Gobierno².

¹ El estudio se efectuó en 2006 con la participación de los mandantes tripartitos de la OIT de más de 40 países en una investigación sobre los cambios registrados en el sistema de relaciones laborales desde principios del decenio de los noventa, con especial referencia a la negociación colectiva. ² Así, por ejemplo, el acuerdo sobre el transporte por carretera de Finlandia (2006), el acuerdo suscrito en la industria papelera del Reino Unido (asociación de empresas papeleras, 2007) y el pacto de cooperación sellado en el sector de los productos químicos de Bulgaria (2007).

Fuente: Documento GB.300/ESP/1, párrafos 57 y 58.

en relación con los empleados públicos y los trabajadores rurales. En el capítulo III se facilitan ejemplos al respecto.

49. La injerencia de los gobiernos en el proceso de negociación sigue siendo hoy una realidad, por ejemplo cada vez que se subordina el tenor de los convenios colectivos a la política económica gubernamental, que se someten los convenios colectivos a la aprobación de la autoridad pública, que se impone el plano de negociación, que se introduce el arbitraje obligatorio para poner término a los conflictos colectivos, o que se promueven los contratos o acuerdos individuales con trabajadores no sindicados en detrimento de los convenios colectivos. Sin embargo, también se han logrado avances en la eliminación de las restricciones a la negociación colectiva. En Singapur, por ejemplo, se ha suprimido el requisito de la aprobación gubernamental del contenido de los acuerdos, y en la Argentina se dejaron sin efecto las restricciones al alcance de los convenios colectivos. La validez de los convenios colectivos ya no estará sujeta a los «intereses económicos nacionales» en Egipto ni en la República Unida de Tanzania. Además, en el Brasil y Turquía se han derogado disposiciones que imponían el arbitraje obligatorio para poner término a los conflictos colectivos. En Zimbabwe se ha adoptado una legislación destinada a limitar el arbitraje obligatorio a los casos en que esto podría justificarse en virtud del Convenio núm. 98.

Los conflictos y su resolución

50. Tanto en el sector público como en el privado siguen surgiendo conflictos que motivan huelgas, interrupciones del trabajo, un trabajo a reglamento u otros tipos de medidas de reivindicación. Uno de los elementos esenciales de la fuerza de un sindicato es su capacidad de movilizar a los trabajadores para ir a la huelga. El ejercicio del derecho de huelga varía según los países y los sectores. Pero para dirimir conflictos y evitar la interrupción de tareas también se puede recurrir a los servicios de resolución por terceros mediante el arbitraje, la mediación o la conciliación.

51. El derecho de huelga viene reconocido en instrumentos internacionales, pero es a menudo objeto de restricciones indebidas en la legislación y la práctica de muchos Estados Miembros de la OIT, en particular en el ámbito de algunos servicios públicos. En ciertos países, las huelgas tienden a extenderse con independencia de que estén reconocidas oficialmente o no lo estén, mientras que en otros son menos frecuentes. Los motivos para realizar acciones de reivindicación difieren según los sectores. En unos estudios recientes se destacó que los salarios y la seguridad del empleo siguen siendo las causas principales de los conflictos laborales. Respecto a esta última cabe mencionar los despidos y las supresiones de puestos de trabajo como consecuencia del cierre o la reestructuración de empresas. Otras huelgas, que se definen de manera amplia como «políticas», se declaran como reacción o en señal de protesta por las políticas gubernamentales,

Recuadro 1.7

Procedimientos de examen de reclamaciones negociados por la Federación de Empleadores de Ceilán, aplicable a 23 plantaciones en Sri Lanka y a diversos sindicatos del sector de las plantaciones

En virtud de este convenio colectivo, sobre las reclamaciones recibidas el empleador debe celebrar reuniones semanales con la «Comisión Sindical de la Plantación». También los «representantes sindicales» pueden presentar reclamaciones directas sobre cuestiones urgentes al supervisor, quien debe llevar un diario laboral en que se deja constancia detallada de los conflictos. Cuando se presenta un conflicto imprevisto, debe tratarse sin demora. De no recibirse respuesta, o si ésta no es aceptable, la cuestión puede someterse, por conducto del «representante sindical de distrito», a la dirección de la unidad, que deberá responder en un plazo de 14 días. De no recibirse esa respuesta, el convenio colectivo prevé la posibilidad de presentar una queja ante la sede central de la empresa.

Si la sede central de la empresa no responde en un plazo de siete días, el sindicato puede solicitar al comisionado de trabajo que someta el conflicto al arbitraje voluntario, de conformidad con lo estipulado en el convenio colectivo. En este instrumento se prevé que un árbitro será designado por el empleador, otro por el sindicato y el tercero, que actuará en calidad de presidente, por ambas partes de común acuerdo. La decisión adoptada por los árbitros es vinculante y su incumplimiento por las partes será considerada como falta. Si el conflicto no puede dirimirse mediante el arbitraje voluntario, el comisionado de trabajo deberá recomendar el arbitraje obligatorio. Si una de las partes no acepta la decisión del arbitraje obligatorio, puede interponer recurso de apelación sobre el fondo del asunto ante el Tribunal Superior.

El comisionado de trabajo está facultado para intimar a las partes del conflicto a que lleguen a una solución mediante la conciliación. De llegar a un acuerdo, deberán firmar el acta correspondiente cuyo cumplimiento será obligatorio para ambas. La infracción de ese instrumento se considerará delito y el comisionado de trabajo puede iniciar acciones judiciales contra el infractor en virtud de la Ley sobre Conflictos Laborales.

Fuente: A. Navamukundan: *Wage Determination and grievance procedures in the private sector in Malaysia, Sri Lanka and South Korea*, consultado el 4 de abril de 2007 en <http://www.gurn.info/topic/wages/index.html#CB>.

generales o específicas, relativas por ejemplo a la seguridad social, a la reforma del mercado de trabajo, a la privatización o a la reestructuración.

52. Aunque existen otros muchos medios para resolver los conflictos, las profundas divergencias de opinión, las barreras de comunicación y la falta de voluntad de cualquiera de las partes son elementos que pueden frustrar el recurso a los mecanismos de diálogo. Un importante objetivo de la teoría y la estructura de las relaciones laborales es reducir los conflictos al mínimo. Una manera de prevenirlos puede residir en una negociación colectiva satisfactoria para todos los interesados y en otros métodos de diálogo entre trabajadores y empleadores (véase el recuadro 1.6).

53. Cuando los sistemas de relaciones laborales están plenamente desarrollados ofrecen a ambas partes mecanismos para dar solución a las reclamaciones, así como la posibilidad de recurrir a la conciliación, la mediación y el arbitraje. En Sudáfrica, por ejemplo, los mecanismos de negociación colectiva contribuyeron a prevenir interrupciones del trabajo en el sector de la educación de 1998 a 2005⁶.

54. El derecho de huelga sigue siendo objeto de restricciones considerables, entre las cuales conviene citar: su prohibición absoluta; unos requisitos previos que impiden su ejercicio en la práctica; su restricción en los servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término, o en el caso de los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; la introducción del arbitraje obligatorio a petición de las autoridades públicas o de una sola de las partes, impidiendo así la posibilidad de recurrir a las acciones de reivindicación, o las restricciones a las huelgas de solidaridad o a las huelgas declaradas por las federaciones o confederaciones sindicales.

55. Las opiniones sobre el ámbito y los límites de las huelgas siguen siendo muy divergentes, pero en fechas recientes se ha observado en muchos países una evolución de la legislación y la práctica que ha dado lugar a un reconocimiento más amplio o la extensión del derecho de huelga. En Albania la prohibición radical de las huelgas fue derogada mediante la adopción del texto enmendado del Código del

6. Véase Departamento de Educación de la República de Sudáfrica: *Personal docente para el futuro: remediar la escasez de personal docente para alcanzar el Objetivo de Educación para Todos*, copatrocinado por la OIT, 2005.

Recuadro 1.8
La Organización Internacional de Empleadores y el Comité de Libertad Sindical

Desde hace varios años la Organización Internacional de Empleadores (OIE) expone su posición y sus actividades relativas a la Declaración de la OIT de 1998 y su seguimiento, que se reproducen en el documento relativo al examen de las memorias anuales que se presenta al Consejo de Administración de la OIT en marzo de cada año. Los siguientes extractos se refieren a iniciativas adoptadas por la OIE en relación con la libertad sindical y de asociación, y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva:

Nuestro mecanismo de implicación en lo que se refiere a la libertad sindical y de asociación sigue siendo el Comité de Libertad Sindical [...]. La OIE sigue colaborando estrechamente con los miembros empleadores del Comité de Libertad Sindical a fin de garantizar que la labor del Comité siga siendo pertinente para los empleadores.

La OIE ha intervenido activamente en la elaboración del manual de la OIT sobre el Comité de Libertad Sindical y los empleadores, publicado el año pasado y titulado *Las Organizaciones de Empleadores y los Mecanismos de Control de la OIT*. Este manual tiene por objeto proporcionar información útil a los empleadores sobre la manera en que el Comité de Libertad Sindical puede proteger sus intereses. En cumplimiento de las correspondientes labores de seguimiento, en las que la OIE ha participado activamente, se celebró a comienzos de 2006 un taller subregional en Panamá. Del mismo modo, la Federación de Empleadores de Ucrania organizó, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín), el Departamento de Normas de la OIT y la OIE, un seminario dedicado con carácter específico a la libertad sindical y de asociación.

Fuente: Declaración de la OIE reproducida en el documento GB.298/3, de marzo de 2007.

Trabajo en 2003. También el Gobierno de Chipre derogó la legislación que otorgaba al Consejo de Ministros facultades discrecionales para prohibir las huelgas en los servicios que considerara esenciales. En Liberia las comisiones de justicia y de trabajo del Senado adoptaron iniciativas para derogar la legislación por la que se prohíben las huelgas. En Letonia se adoptaron modificaciones a la Ley sobre las Huelgas, a fin de reducir el quórum exigido para celebrar votaciones sobre la convocatoria de una huelga, de manera que los requisitos previos no obstaculizaran indebidamente el ejercicio de ese derecho. En la República Checa se modificó la Ley sobre Negociación Colectiva con objeto de suprimir la obligación de comunicar los nombres de los trabajadores que participasen en la huelga y garantizar que en las votaciones sobre la realización de acciones de reivindicación se tuvieran en cuenta solamente los votos emitidos. En Nigeria se derogaron las disposiciones legales que condicionaban la posibilidad de deducir las cuotas sindicales en nómina a la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas expresas de prohibición de las huelgas y los cierres patronales.

56. En lo referente a las huelgas de solidaridad declaradas a raíz de una huelga inicial legítima, o a las huelgas convocadas por federaciones y confederaciones, Croacia adoptó enmiendas a la legislación laboral de suerte que se autorizasen las huelgas de solidaridad. En Nicaragua se adoptaron enmiendas

legislativas para autorizar a las federaciones y confederaciones a efectuar acciones de reivindicación.

57. En relación con la cuestión del arbitraje obligatorio, en el Perú una nueva ley lo suprimió y derogó las disposiciones que prohibían la huelga en los «servicios públicos esenciales». En Malí se están planteando enmiendas legislativas destinadas a derogar las disposiciones que autorizan al Ministerio de Trabajo a imponer el arbitraje para poner término a las huelgas en los casos de conflicto «que puedan comprometer el desarrollo normal de la economía nacional o de un sector profesional vital».

Capacidad de las administraciones del trabajo

58. Los gobiernos desempeñan una función primordial en la protección de la libertad sindical y de asociación, así como en la creación de un entorno propicio para la negociación colectiva. Es necesario que subsanen las deficiencias y solucionen los problemas advertidos por los procedimientos formales de la OIT para garantizar que se tutelen los derechos correspondientes. La voluntad política es esencial, tanto para la promulgación de la legislación pertinente y su cumplimiento como para la ratificación y la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98. Sin embargo, los gobiernos también necesitan dotarse de la capacidad administrativa y técnica necesaria para

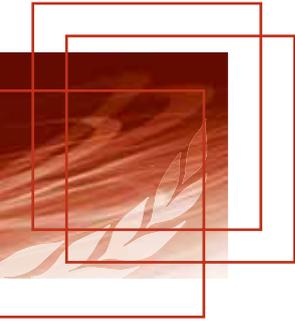
velar por la aplicación de esos principios. En muchos países la administración del trabajo no está capacitada para influir en las políticas económicas y sociales que tienen una incidencia directa en los marcos de negociación colectiva. Una administración del trabajo fuerte y eficaz es importante para la promoción de la negociación colectiva.

59. La función de los gobiernos no termina con la elaboración de legislación, aunque este aspecto seguirá siendo una preocupación importante porque también los marcos jurídicos cambian con el tiempo. Así lo evidencia, por ejemplo, la Ley sobre los Sindicatos adoptada por el Japón en 1949, que ya se ha modificado 28 veces. Además, los gobiernos pueden contribuir a la creación de un entorno propicio mediante la adopción de medidas de promoción, así como de políticas y estructuras que faciliten y permitan apoyar la negociación colectiva. Esto debería entrañar la adopción de instrumentos y mecanismos eficaces para prevenir y resolver los conflictos laborales. También podría resultar de utilidad crear servicios de la información,

por ejemplo mediante el mantenimiento de una base de datos pública sobre todos los acuerdos concluidos. La legislación pertinente debería hacerse cumplir por conducto de la inspección del trabajo y otros medios administrativos y judiciales, sin que ello suponga una injerencia en la propia negociación colectiva o que imponga determinados resultados.

60. En el presente capítulo se ha tomado nota de varios elementos esenciales para crear y mantener un entorno que propicie la promoción de la libertad de asociación y la libertad sindical, así como la negociación colectiva. Entre ellos descuellan los marcos legislativos y administrativos habilitantes que se necesitan para hacer efectivo el cumplimiento de la ley y facilitar el ejercicio de estos derechos y principios. Si bien se toma nota de algunos indicios de progreso alentadores, también se señalan sectores que exigen mayor atención. En el capítulo siguiente se abordarán algunas cuestiones contextuales más amplias que influyen en el ejercicio de esos principios y derechos.





Capítulo II

Circunstancias que afectan a la negociación colectiva

61. Para poder proporcionar una visión más dinámica de la libertad de asociación y la libertad sindical y de la negociación colectiva, el informe no puede limitarse a examinar los mecanismos formales, sino que tiene que evaluar también el contexto en el que se lleva a cabo la negociación colectiva. En el presente capítulo se reseñan algunas de las tendencias y acontecimientos que afectan a la negociación colectiva; se analiza la utilidad de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva en la actual economía globalizada; se actualizan algunos de los planteamientos que se habían formulado sobre este tema en el último informe global, y se señalan las dificultades que suponen algunas modalidades de empleo para la negociación colectiva. Asimismo, se presenta información sobre los distintos niveles de negociación y las cuestiones que son objeto de la misma, y se examina la función complementaria de otras formas de diálogo social.

Globalización

62. La globalización ha afectado profundamente al mundo del trabajo. Ha generado cambios estructurales y tecnológicos, y ha intensificado la competencia mundial. Asimismo, influye de manera continua en los procedimientos y el contenido de la negociación colectiva y en la posición relativa de los diversos actores. Los sistemas de negociación colectiva se enfrentan a nuevos desafíos aun cuando se reconoce plenamente su importancia como medios para la cooperación entre los trabajadores y los empleadores con miras a la prosperidad económica y la seguridad en el empleo.

63. La liberalización financiera y del comercio ha dado lugar a una competencia más directa entre los

bienes y servicios que se producen en diferentes países con condiciones laborales distintas. La reducción considerable de los costos de transporte y de comunicación, y la mayor facilidad de movimiento de capitales y mercancías redundan en un aumento de las oportunidades pero también en una intensificación de las presiones competitivas sobre las empresas. Por lo tanto, las nuevas estrategias de negociación ponen de relieve la eficiencia y la productividad. Al mismo tiempo, hay también una incertidumbre creciente para los empleadores y los trabajadores. La negociación colectiva es un medio adecuado para responder a esas inquietudes, ya que es una herramienta que puede aplicarse a diferentes situaciones y a condiciones económicas cambiantes.

64. La libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva ha figurado entre las cuestiones más destacadas en el debate sobre la relación entre las normas del trabajo y la globalización. Ha habido varios estudios y discusiones sobre los efectos del libre comercio internacional y del aumento del mismo, de la inversión extranjera directa (IED), y de otros aspectos de la globalización sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, y viceversa, los efectos de mayor observancia de dichas normas del trabajo en los resultados económicos, la competitividad y el crecimiento.

65. Los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva pueden clasificarse como «derechos cívicos», ya que son un aspecto esencial de las libertades públicas y la democracia. Los estudios empíricos muestran también una estrecha relación entre la democracia y el respeto de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva¹. Negar esos derechos implica negar los derechos democráticos. Si bien es esencial fundamentar

1. M. Rodwan Abouhard y D. Cingranelli: *Human Rights and Structural Adjustment*, Cambridge, Cambridge University Press, 2007.

los argumentos a favor de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva basándose en motivos éticos, es importante también considerar las causas y las consecuencias del respeto de dichos derechos. Este punto ha sido bien expuesto en general con respecto a los derechos humanos por Amartya Sen, Premio Nobel de Economía en 1998².

66. Los debates sobre la relación entre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva y la globalización han tendido a centrar la atención en los efectos de esos derechos en términos de costos laborales. Si bien los costos distintos de los laborales han sido menos estudiados, no por ello son menos reales. Entre esos efectos cabe citar mayor estabilidad social y mejores resultados económicos. Se ha sostenido que la mayor afirmación de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva puede dar lugar a costos laborales más elevados (incluidos los salarios y las prestaciones no salariales), pero también a mayor productividad laboral. Este y otros aspectos, como el impacto en términos de desarrollo de las repercusiones de la negociación colectiva en el empleo, el crecimiento y la reducción de la pobreza, requieren un estudio más detenido.

67. Los efectos en términos de costos distintos de los laborales de esos derechos pueden tener considerable importancia para promover la competitividad global, aunque dichos efectos sean más difíciles de investigar. Una democracia más sólida y derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva más consolidados pueden dar lugar a mayor estabilidad económica y social, lo cual fomenta a su vez la competitividad global y la obtención de mejores resultados económicos. Hace ya diez años, un importante estudio que abarcó varios países³ aportó pruebas empíricas de que las democracias generan a largo plazo tasas de crecimiento más fáciles de predecir y mayor estabilidad en los resultados económicos, amén de amortiguar los impactos adversos con mayor eficacia que los regímenes autoritarios.

68. En ese mismo sentido, si se observa la correlación entre los indicadores cualitativos de la democracia y de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva y los índices de riesgo crediticio por país, se comprueba que cuanto más fuerte es la democracia y más sólidos son los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva, más bajo es el riesgo crediticio del país, lo cual puede suponerse que ha de mejorar también el desempeño económico y la competitividad comercial⁴. Joseph Stiglitz apoya el impacto positivo de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva al opinar que procesos abiertos, transparentes y participativos son ingredientes importantes en la transformación del desarrollo, tanto por lo que respecta a la sostenibilidad del desarrollo económico como al desarrollo social, y deberían considerarse como un fin en sí mismo y como un medio para lograr un crecimiento económico más rápido⁵.

69. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, mediante su contribución a la estabilidad política y social, pueden coadyuvar a un incremento de las IED y también de las exportaciones. Los estudios sobre los efectos de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva y de la democracia en las IED ponen de manifiesto que la mayor solidez de los derechos está relacionada con mayor volumen de IED⁶. Esos resultados se confirman en otro estudio centrado en América Latina y el Caribe⁷ así como en un estudio en el que se evalúa una amplia muestra de países⁸. Por lo que atañe a las repercusiones de los derechos más consolidados sobre los salarios, los efectos microeconómicos pueden también compensarse por el impacto macroeconómico ya que los salarios más elevados incentivan la demanda agregada (en los escenarios del denominado «crecimiento impulsado por los salarios») y contribuyen así al crecimiento económico y la creación de más empleo formal.

2. A. Sen: «Legal Rights and Moral Rights: Old Questions and New Problems», en *Ratio Juris*, vol. 9, núm. 2, 1996, págs. 153 a 167.

3. D. Rodrik: *Democracy and Economic Performance*, Harvard University, 1997, págs. 2 y 3.

4. D. Kucera: *The effects of core worker rights on labour costs and foreign direct investment. Evaluating the «conventional wisdom»*. Documento de discusión DP/130/2001, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2001.

5. J. Stiglitz: «Participation and Development: Perspectives from the Comprehensive Development Paradigm», en *Review of Development Economics*, vol. 6, núm. 1, 2002, págs. 163 a 182. Los «procesos» a los que se refiere Stiglitz son muy similares a la definición de Portes de los «derechos cívicos». Estos procesos incluyen el fortalecimiento de la sociedad civil, en relación con lo cual Stiglitz se refiere específicamente a los sindicatos. El Premio Nobel de Economía define el «desarrollo social» como «la capacidad de una sociedad de resolver pacíficamente los conflictos y abordar amistosamente las preocupaciones comunes cuando los intereses difieren».

6. M. Busse: «Do Transnational Corporations Care About Labor Standards?», en *Journal of Developing Areas*, vol. 36, núm. 2, 2003, págs. 39 a 58; y M. Busse: «Transnational Corporations and Repression of Political Rights and Civil Liberties: An Empirical Analysis», en *Kyklos*, vol. 57, núm. 1, 2004, págs. 45 a 65.

7. C. Daude, J. Mazza y A. Morrison: «Core Labor Standards and Foreign Direct Investment in Latin America and the Caribbean: Does Lax Enforcement of Labor Standards Attract Investors?», documento del Banco Interamericano de Desarrollo, 2003.

8. D. Kucera: «Normas fundamentales del trabajo e inversiones extranjeras directas», en D. Brown y R. Stern (directores de la publicación): *The WTO and labor and employment*, Cheltenham, Edward Elgar, 2007.

70. Se ha llevado a cabo una serie de estudios sobre los efectos en el ámbito del comercio⁹. En un informe reciente se evalúan los efectos de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva, así como de la democracia en las exportaciones, utilizando para ello varias clasificaciones de las industrias atendiendo a su coeficiente de mano de obra¹⁰. Este estudio incluye datos sobre 162 países y emplea una serie de indicadores relativos a los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva y a la democracia. En el informe se llega a la conclusión de que hay una estrecha relación entre el mayor grado de afianzamiento de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva y el mayor volumen total de las exportaciones de productos manufacturados, así como entre la mayor solidez de la democracia y el volumen total más elevado de las exportaciones en general, de las exportaciones de productos manufacturados y de las exportaciones de productos manufacturados con alto coeficiente de mano de obra.

71. En definitiva, los estudios mencionados en el presente informe no arrojan pruebas sólidas de que el respeto de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva afecten de manera negativa a la competitividad global de un país. De hecho, los datos apuntan en general en sentido opuesto.

Cambios estructurales en el empleo

72. Los cambios estructurales en el empleo, en particular los resultantes de la privatización y reestructuración de las empresas, la utilización de nuevas tecnologías, la externalización y las cadenas de producción, así como los nuevos tipos de relaciones de trabajo son importantes factores contextuales que afectan al ejercicio de los principios y derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva.

73. La privatización y la desreglamentación han tenido lugar primordialmente en las telecomunicaciones, el transporte y los servicios financieros. Ha

habido también una privatización considerable en los sectores de los servicios públicos, la salud y la educación. Está en curso asimismo una importante desreglamentación en el sector de los servicios postales. Hasta hace poco, en muchos países el gobierno era el único empleador del personal de los servicios públicos. Ahora se reconoce cada vez más la función del sector privado en la prestación de servicios públicos¹¹. En general, todos los sectores han registrado pérdidas de empleo en concomitancia con la tendencia a la privatización y la desreglamentación de los servicios. Recientemente, en los sectores del petróleo y del gas en América del Sur algunas empresas están volviendo, en cambio, al sector público. Hay que analizar aún las repercusiones correspondientes en las relaciones laborales y la representación de los trabajadores.

74. En cuanto a la proporción de los trabajadores cuyos salarios o condiciones de trabajo están cubiertos por convenios colectivos, muchos países siguen teniendo índices de cobertura más elevados en las empresas del sector público que en el sector privado; cabría pues esperar que, en principio, la privatización incida en la cobertura de la negociación colectiva. Asimismo, en los sectores de la manufactura y la construcción se mantiene un índice bastante elevado de cobertura de la negociación colectiva, a lo cual contribuyen también los mecanismos de extensión de la misma, en los casos en que existen¹². El número de convenios colectivos es menor entre las pequeñas y medianas empresas.

75. Una cuestión estrechamente relacionada con lo anterior es la reestructuración de las empresas. Entre las quejas que se presentan ante los órganos de control de la OIT, hay un número cada vez mayor de quejas relativas a despidos masivos en el contexto de la reestructuración de empresas privadas o establecimientos públicos y en algunos casos su cierre y posterior reapertura como una entidad jurídica diferente; en esta última fase se otorgan contratos a los trabajadores de la antigua entidad que no estaban sindicados o a trabajadores sindicados a condición de que renuncien a su afiliación a un sindicato. Hay también situaciones similares en relación con acuerdos de subcontratación acompañados de despidos de dirigentes o afiliados

9. Véanse estudios exhaustivos sobre el tema en D. Brown: «International Trade and Core Labour Standards: A Survey of the Recent Literature», en *Labour Market and Social Policy – Occasional Papers* núm. 43, OCDE, 2000, y en W. Sengenberger: *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2005.

10. D. Kucera, y R. Sarna: «Trade Union Rights, Democracy, and Exports: A Gravity Model Approach», en *Review of International Economics*, vol. 14, núm. 5, 2006, págs. 859 a 882.

11. Como ya lo señaló la OIT en la *Guía práctica para fortalecer el diálogo social en la reforma de los servicios públicos* (Ginebra, 2005): «Independientemente de que su prestación esté a cargo de entidades públicas o privadas, los servicios de salud, educación, utilidad pública, correos, telecomunicaciones, transporte, policía y bomberos se consideran servicios públicos, en la medida en que su cometido es obrar por el bienestar de toda la ciudadanía y contribuir al desarrollo de la sociedad en su conjunto».

12. J. Ishikawa y S. Lawrence: *Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, documento de trabajo, Ginebra, OIT, 2005, pág. 28.

sindicales y de la imposición de la jubilación obligatoria como resultado de actividades sindicales legítimas. Estos alegatos se refieren principalmente a países de América del Sur y de Asia. Los órganos de control de la OIT han hecho hincapié en que los trabajadores deberían poder ejercer libremente sus derechos sindicales durante todo proceso de reestructuración, así como en los establecimientos reestructurados, y en que la reestructuración, la subcontratación y la jubilación obligatoria no deberían servir de pretexto para cometer actos de discriminación antisindical.

76. Mientras que algunas antiguas industrias podrían estancarse, hay en cambio nuevas industrias y nuevas áreas de actividad económica, tales como las tecnologías de la información (TI), que están prosperando. La negociación colectiva tiene que adaptarse a esas realidades. En algunos casos, tal vez haya que reconfigurar las negociaciones sobre una base más reducida y más innovadora, y también puede ser necesario llevar a cabo la negociación colectiva con mayor frecuencia en las industrias y empresas dinámicas del sector privado.

77. Los cambios en la organización de la producción y las relaciones empresariales se reflejan en el aumento de la subcontratación, las empresas conjuntas y la externalización internacional. En algunas de esas situaciones, algunos elementos esenciales de la negociación colectiva pudieran estar ausentes. Por ejemplo, los trabajadores pueden carecer de un acceso directo a quienes efectivamente toman las decisiones en el lado de los empleadores o pueden no tener toda la información necesaria para que se pueda llevar a cabo una auténtica negociación.

78. Las formas de trabajo atípicas, la contratación por agencias y los tipos de relaciones de trabajo flexibles tienen repercusiones para la negociación colectiva. En algunos casos, debido a las múltiples relaciones contractuales, puede resultar difícil identificar al verdadero empleador o bien es posible que no se reconozca la pertenencia de los trabajadores a una misma unidad de negociación. La precarización, o la tendencia a la disminución de los puestos de plantilla y al aumento de otras modalidades de empleo, como por ejemplo el trabajo contractual, están dejando huellas en el ámbito del empleo. A raíz de las dificultades prácticas para organizar y llegar a estos trabajadores, quienes en su mayoría trabajan en pequeñas y medianas empresas, la cobertura de la negociación colectiva es en su caso limitada.

79. El efecto que el tipo de relación de trabajo puede tener sobre la puesta en práctica del derecho de

sindicación se considera también como un desafío en evolución. Un número creciente de alegatos presentados ante los órganos de control de la OIT se refieren a la denegación del derecho de sindicación de los trabajadores a los que no se les reconoce la condición de asalariado. En esos casos, los trabajadores se ven privados de los medios para defender de manera colectiva sus intereses laborales. Los alegatos que se presentan se refieren a la utilización de relaciones de trabajo «encubiertas» con el fin de evitar reconocer a los trabajadores el derecho a la libertad sindical. Esto puede llevarse a cabo mediante el establecimiento de cooperativas, o mediante contratos para la prestación de servicios con arreglo a la legislación civil o comercial.

80. Esta cuestión se ha planteado en varias ocasiones con respecto a ciertos países de América del Sur, por ejemplo en casos relativos a Bolivia, Chile, Colombia, El Salvador y Guatemala. En el caso de Colombia, los órganos de control han tomado nota con inquietud del considerable aumento de las quejas con respecto al uso de cooperativas, a acuerdos de subcontratación y a la utilización de contratos regidos por la legislación comercial y civil para encubrir relaciones de trabajo y evitar así la sindicación. También se ha señalado la existencia de «acuerdos» colectivos con trabajadores no sindicados y su impacto en los sindicatos y la negociación colectiva en el país de que se trata.

81. No obstante, algunos sindicatos han logrado organizar a esos trabajadores y negociar en su nombre. En julio de 2007, una federación de trabajadores subcontratados de la Corporación Nacional del Cobre (CODELCO), la empresa más grande en el sector del cobre en Chile, logró obtener mejores retribuciones y condiciones de trabajo para sus miembros. En la Argentina, el sindicalismo metalúrgico organizó a trabajadores tercerizados y negoció en nombre de ellos en la misma forma que para sus otros miembros¹³.

82. Los órganos de control de la OIT han destacado constantemente que todos los trabajadores, sin distinción alguna, e independientemente de su situación en el empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia, quienes ocupan cargos directivos y los trabajadores organizados en cooperativas, deberían gozar del derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, al igual que todos los demás trabajadores. Esto es aún más importante en el caso de las categorías vulnerables de trabajadores para los cuales el ejercicio del derecho de sindicación constituye un medio para poder liberarse de la marginación y la pobreza.

13. H. Sánchez: *El enfoque ORIT sobre autorreforma sindical y economía informal*, documento presentado en el Foro de la OIT sobre el Trabajo Decente para una Globalización Justa (Lisboa, 31 de octubre-2 de noviembre de 2007).

Planos de negociación colectiva

83. La negociación colectiva puede llevarse a cabo en distintos marcos y niveles según los países. En algunos países hay sistemas de negociación con varios niveles diferenciados (intersectorial, sectorial y de empresa) que están relacionados entre sí. Otras formas de negociación como las consultas tripartitas a escala nacional o, a escala empresarial, los «acuerdos de trabajo» (como los comités de empresa europeos u órganos similares) están con frecuencia relacionadas con la negociación colectiva.

84. La negociación sectorial, encaminada a la normalización de las condiciones de empleo en una industria, puede abarcar una serie de modelos de negociación. La negociación puede definirse de manera amplia o precisa en función de las actividades industriales abarcadas y puede subdividirse de acuerdo con subunidades territoriales o llevarse a cabo a nivel nacional. Los convenios colectivos sectoriales pueden servir para estabilizar las condiciones de trabajo y ayudar a crear condiciones uniformes para las empresas del sector. En general los convenios sectoriales establecen una base para las condiciones de trabajo que puede mejorarse o adaptarse mediante nuevas negociaciones en el plano de la empresa o del taller.

85. Las características sectoriales se reflejan en la estructura de muchas organizaciones de empleadores y de trabajadores y en el hecho de que muchos convenios colectivos se adoptan de acuerdo con criterios sectoriales¹⁴. Algunos países, como los países miembros de la Unión Europea, tienen estructuras de base sectorial para el diálogo, mientras que en otros países éste no es el caso. Cuando existen esas negociaciones, algunas pueden limitarse a las cuestiones salariales. En Austria, por ejemplo, los interlocutores sociales del sector metalúrgico firmaron un convenio colectivo en 2006 que ampara a unos 180.000 trabajadores. Dicho convenio preveía un aumento de la remuneración del 2,6 por ciento y el pago de una prima adicional en función del volumen de beneficios de cada empresa¹⁵.

86. En algunos países, como, por ejemplo, en Francia, ha habido intentos legislativos recientes para ampliar la función de los convenios de ámbito empresarial. Los modelos anteriores se mantienen aún en Europa Occidental y los países nórdicos, donde persiste la tradición de los convenios colectivos sectoriales, mientras que en el Japón, Estados Unidos, Reino Unido y Europa Central aún predomina la

negociación en el ámbito de la empresa. En Alemania, en el marco de los convenios colectivos sectoriales, algunos sindicatos han negociado acuerdos por separado para evitar la deslocalización o el cierre de lugares de trabajo. Asimismo, algunas grandes multinacionales han dado su acuerdo respecto de disposiciones que son bastante más amplias que las contenidas en los convenios sectoriales. No obstante, se trata de excepciones y la negociación colectiva sectorial sigue siendo la norma en Alemania.

87. Es probable que el nivel de negociación colectiva, ya sea sectorial o empresarial, varíe en función de los deseos de las partes, así como del grado de consenso alcanzado respecto de qué convendría negociar y en qué nivel. En realidad, coexisten diversas tendencias, a veces incluso en un mismo país. En este marco, se destaca la tendencia hacia la negociación coordinada (véase el recuadro 2.1). Al mismo tiempo, la determinación del nivel de negociación, al igual que muchos otros aspectos de las relaciones laborales, sigue siendo una cuestión específica de cada país, y un resultado evolutivo de la trayectoria económica y social de las relaciones de cada país.

Ampliación de los temas objeto de negociación colectiva

88. A lo largo de los años la negociación colectiva ha ido cubriendo una diversidad de temas que, según el país, pueden incluir los salarios, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo, la contratación, la reestructuración, la seguridad y salud, y la formación y la educación (incluido el aprendizaje permanente). Cuestiones relativas al género y a la no discriminación así como a la familia, tales como la cuestión de la licencia parental, también han sido objeto de negociación. Se concluyen acuerdos además para institucionalizar procedimientos de reclamación y métodos de solución de conflictos y para prevenir huelgas. No obstante, la remuneración y el tiempo de trabajo siguen siendo las cuestiones fundamentales en la mayoría de los convenios colectivos.

89. Las cuestiones abarcadas por la negociación colectiva reflejan la evolución de las tendencias en el mercado laboral. Nuevas cuestiones tales como el teletrabajo, las relaciones de trabajo, la protección de los datos personales y mecanismos alternativos de solución de conflictos son también objeto de negociación en algunos países. También han surgido nuevos temas

14. OIT: *Orientación futura del Programa de Actividades Sectoriales y actividades propuestas en 2008-2009*, Consejo de Administración, 298.ª reunión, Ginebra, marzo de 2007, documento GB.298/STM/1.

15. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/at0611019i.html>.

Recuadro 2.1
Coordinación entre los distintos planos de negociación

Las negociaciones colectivas se realizan en diferentes niveles de una economía. Se reconoce cada vez más que la coordinación eficaz en cada nivel de negociación y entre los diferentes niveles de negociación es un factor fundamental para determinar la eficacia y la equidad de los sistemas de negociación colectiva. La coordinación crea un entorno económico más predecible y estable, contribuye a la libre competencia, puede incrementar la productividad general de una economía y, por último y no menos importante, reduce los costos de la negociación. Por otra parte, la coordinación de las negociaciones también puede impedir que se produzcan presiones salariales de carácter inflacionista. Este tipo de coordinación no sólo puede lograrse mediante una relación jerárquica entre los niveles de negociación existentes, sino también mediante disposiciones menos formales, por ejemplo mediante directrices de política elaboradas por las coordinadoras de organizaciones de empleadores y trabajadores, pautas predeterminadas establecidas por las grandes empresas y/o campañas de negociaciones coordinadas.

La relación mutua entre los niveles de negociación no es de carácter estático y a lo largo de los años ha ido adaptándose a las necesidades de los interlocutores sociales. Si bien cada conjunto de disposiciones nacionales puede resultar muy distinto, cada nivel de negociación tiene su propio carácter distintivo y podría desempeñar un papel específico.

En muchos países el nivel de negociación de la economía global y el nivel de negociación sectorial constituyen el marco en el que se inscriben las políticas y las cuestiones de los niveles inferiores, cuestiones que de otro modo no podrían abordarse de manera eficiente mediante acuerdos particulares con cada empresa. En los últimos veinte años las negociaciones a nivel nacional se han multiplicado, demostrando con ello que la «concertación social ha experimentado una reactivación sorprendentemente vigorosa y de base amplia», especialmente en Europa, en donde estuvo vinculada sobre todo a la introducción de la moneda única y a la ampliación de la Comunidad Europea. En Asia, la concertación a nivel nacional contribuyó a superar muchas de las consecuencias de la crisis financiera de 1999. En América Latina pudieron observarse ejemplos positivos de diálogo social a nivel nacional en los que se abordaron cuestiones fundamentales de índole económica y social. Asimismo, para superar una crisis social de gran envergadura, en África se negociaron pactos sociales a nivel nacional; se estima que muchos de estos pactos han proporcionado una base sólida para la democracia y la reconstrucción económica y social.

Hay quienes han argumentado que una descentralización a gran escala de la negociación colectiva (e incluso la individualización de la negociación) produciría efectos económicos positivos, pero al parecer esta opinión sigue siendo marginal. De hecho, el estudio realizado por el Banco Mundial en 2002 sobre negociación colectiva sugiere que «existen motivos para creer que un sistema de negociación salarial centralizado y basado en los sindicatos puede resultar menos costoso para la sociedad que un sistema de negociación individual, tanto en términos de costos de transacción como de costos relacionados con los conflictos». En el mismo estudio se señala que los sistemas coordinados parecen «ofrecer una respuesta más rápida y flexible ante las crisis». Esta conclusión confirma la validez de la Recomendación de la OIT núm. 163, que promueve la coordinación entre los diferentes niveles de la negociación colectiva. Asimismo, esta conclusión refuerza el hecho de que las negociaciones nacionales y sectoriales tal vez constituyan el único medio para que los trabajadores sujetos a una rotación muy alta o a modalidades de trabajo precarias o temporales puedan ejercer efectivamente su derecho de negociación colectiva.

Fuente: OIT: *Negociación colectiva y Programa de Trabajo Decente*. Documento GB.300/ESP/1, Ginebra, noviembre de 2007.

relacionados con la quiebra, la igualdad, el desarrollo de la carrera profesional, el tiempo libre, la compensación, los sistemas de evaluación, la remuneración con arreglo al rendimiento/las primas, la licencia por motivos familiares, los regímenes de pensiones, la participación en los beneficios y la educación complementaria. La negociación colectiva puede versar también sobre el acoso, los acuerdos para reconocer la representatividad de un sindicato en la negociación en función del número de miembros, y la reestructuración empresarial. Por ejemplo, en el Canadá, país que

tiene una alta tasa de envejecimiento de la población, se presta cada vez más atención a aspectos como la cobertura médica y la seguridad de las pensiones.

90. En los últimos años el alcance de la negociación se ha ampliado también con un incremento del número de iniciativas bipartitas y tripartitas para elaborar políticas de empleo y de formación. Las cláusulas de los convenios colectivos relativas a la formación tienden a proporcionar una base adecuada para determinar las responsabilidades, establecer diferentes tipos de asociación y promover la equidad en la formación.

Un ejemplo de ello es el General Agreement on Technological Development and Computerized Systems, un acuerdo colectivo básico negociado entre la Confederación de Comercio e Industria de Noruega y la Confederación de Sindicatos de Noruega.

91. En la Argentina algunos de los sindicatos más activos han emprendido discusiones con los empleadores a nivel sectorial, en particular en la industria de la construcción. En el Brasil han surgido varias iniciativas sindicales para apoyar al sistema público de empleo. Un programa digno de mención, creado por el sindicato de trabajadores metalúrgicos, integra cursos básicos de alfabetización con iniciativas para la inserción en el mercado laboral y estimula al mismo tiempo el diálogo con la dirección a nivel de fábrica en torno a la reestructuración y las cuestiones relativas a la formación¹⁶.

92. En algunos países europeos como Dinamarca, España, Francia, Italia, Países Bajos y Suecia los convenios colectivos sectoriales incluyen disposiciones sobre los contratos de duración determinada, y cuestiones como la máxima utilización de esos contratos, los límites en cuanto a su duración y las reglas aplicables a las condiciones en que pueden utilizarse. En los últimos años en Austria, Bélgica, España, Francia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Suecia se han concluido convenios colectivos sectoriales para el trabajo temporal a través de agencias. Estos convenios tienden a cubrir cuestiones como las remuneraciones y las condiciones, las prestaciones, los derechos de representación y la formación¹⁷.

93. En algunos países la legislación no incluye ciertas prestaciones y protecciones para los trabajadores, las cuales se dan por sentadas en otros países. En consecuencia, esas cuestiones también pueden insertarse en el ámbito de la negociación colectiva. En muchos países, aspectos como el número de días de licencia anual, el tipo y la cobertura del seguro de salud y los regímenes de pensiones, o la cobertura de los regímenes de pensiones complementarias, están previstos por la ley y no son negociables a menos que sea para aplicar normas más favorables. Por ejemplo, la inclusión de la seguridad social en convenios colectivos, que normalmente tiene por finalidad asegurar mejor protección o una protección complementaria, como la cobertura adicional del seguro médico, además de lo que ha sido estipulado por la ley para todos los trabajadores.

94. Las cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA también han sido incluidas en convenios colectivos. Esta es una cuestión muy importante para las organizaciones de trabajadores y de empleadores de los países con una alta prevalencia de la infección. Casi tres cuartas partes de los 40 millones de personas infectadas por el VIH en todo el mundo son trabajadores. La epidemia no sólo amenaza directamente a los trabajadores, sino también a quienes dependen de ellos, como sus familiares y sus empleadores¹⁸. En Sudáfrica el director ejecutivo de la compañía internacional dedicada a la minería del oro AngloGold firmó un acuerdo con los sindicatos tras haberse conocido los resultados de encuestas que indicaban que el 30 por ciento de sus trabajadores de la empresa eran VIH-seropositivos. Este acuerdo reconoce la amenaza que representa la epidemia, define los derechos y obligaciones de las partes interesadas y compromete a AngloGold a ayudar a reducir lo más posible el impacto de la enfermedad en el futuro. Entre las características clave del acuerdo se incluyen el asesoramiento y pruebas de detección voluntarios para los trabajadores y asociados, y la creación de un comité mixto con representantes del sindicato y de AngloGold¹⁹.

95. Una cuestión que se ha abordado de manera creciente en la negociación colectiva es la de los acuerdos de avenencia concertados con los sindicatos a cambio del compromiso por parte del empleador de mantener la producción y los empleos en los sitios de producción existentes²⁰. Se pueden acordar «paquetes de concesiones» sobre aumentos salariales, horas de trabajo y algunas otras prestaciones a cambio de la seguridad del empleo. En estrecha relación con este tipo de acuerdo cabe citar los denominados acuerdos de flexibilidad destinados a evitar los despidos por reducciones de personal, así como los pactos para el empleo y la competitividad. Estos pueden incluir una serie de cuestiones relativas a la contención de los costos y otras como el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y la flexibilidad en lo relativo a las calificaciones. Hay puntos de vista encontrados con respecto a la conveniencia y el impacto de tales acuerdos.

96. También se ha ampliado el alcance de los temas que son objeto de diálogo social. Con el apoyo de un programa de la OIT, las principales partes interesadas en el sector textil de Marruecos, como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Industria y Comercio y las organizaciones de empleadores y de trabajadores

16. OIT: *Recent Transformations in Training and Social Dialogue in Latin America*, en <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/publ/033.htm>.

17. Comisión Europea: *Industrial Relations in Europe 2004*, Bruselas, 2004.

18. OIT: «Why AIDS is a workplace issue», en www.ilo.org/aids.

19. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte: *How unions can help close the door on VIH*, Agenda, punto 1, 2007.

20. Por ejemplo, Siemens y Daimler-Chrysler (en 2004) y Thyssen Krupp Steel (en 2006).

competentes, establecieron una comisión tripartita y adoptaron un plan nacional de acción en 2005 para aumentar la competitividad de la industria mediante el trabajo decente y productivo. En el marco de esta estructura, se estableció un comité bipartito, el único órgano de ese tipo en el país, que entre otras cosas promueve el trabajo decente y productivo y contribuye a la solución de conflictos. Asimismo, evalúa periódicamente las repercusiones que la globalización y las relaciones comerciales internacionales tienen en dicho sector, a fin de fomentar su competitividad en una esfera en la que ya no hay restricciones comerciales y contingentes. La segunda etapa del programa, desarrollada mediante la creación de capacidad por parte de la OIT, se refiere al desarrollo del diálogo social en el ámbito de la empresa con el fin de aumentar la productividad y de mejorar las condiciones de trabajo. En el sector de los textiles se están elaborando y llevando a cabo iniciativas similares en Egipto, Filipinas y Túnez.

Diálogo bipartito y tripartito

97. La negociación colectiva es el proceso a través del cual los trabajadores negocian y acuerdan colectivamente con los empleadores las condiciones de empleo. También están evolucionando otros medios de consulta y de diálogo, en general complementarios entre sí.

98. Un ejemplo de intento de un empleador único para iniciar el diálogo con múltiples representantes de los trabajadores es el de Barclays Africa/Union Forum. Se trata de un foro voluntario sindicato-empleador en el que participan representantes del Banco Barclays como empleador y sindicatos de trabajadores de Barclays Africa, así como de las regiones de Oriente Medio y del Océano Índico que el banco administra ahora como una sola entidad. El foro, que se reúne dos veces al año, fue creado en 2000 tras la celebración de un acuerdo entre Barclays y las organizaciones sindicales del sector financiero afiliadas a Union Network Internacional (UNI).

99. El foro comenzó con siete países y se ha ampliado hasta abarcar actualmente un total de 12 países. Trata de informar y consultar a los trabajadores acerca de todas las cuestiones que afectan a sus intereses, y es el primer organismo de esta índole que abarca un banco multinacional en Africa. Barclays cuenta ya con acuerdos de asociación con sindicatos del sector

financiero afiliados a UNI en el Reino Unido y el Caribe. Si bien el foro no puede negociar concesiones salariales a nivel de país, discute cuestiones a escala panafricana que afectan de manera considerable a la mayoría de los trabajadores de la división de Barclays en Africa. Las actividades del foro se rigen por una constitución. El foro ha contribuido en gran medida a fomentar el diálogo, la transparencia, la comunicación a los trabajadores y un enfoque panafricano para gestionar una relación consecuente con los representantes de los trabajadores²¹.

100. En Italia se estableció un comité de negociación en el sector agroalimentario por decreto ministerial en 1999. Dicho comité, compuesto por representantes de organizaciones agrícolas, cooperativas, la industria alimentaria, el sector del comercio, sindicatos, asociaciones de consumidores y gobiernos regionales, tiene el cometido de reactivar el sector agroalimentario mediante la modernización de las empresas agrícolas, el desarrollo de las zonas menos desarrolladas y la creación de empleo. Otro ejemplo en el sector agrícola es el de los Países Bajos, donde el Consejo Social y Económico de los Países Bajos ha establecido juntas de productos en 12 subsectores de la agricultura y la pesca. Entre sus tareas se cuentan la promoción de las operaciones empresariales y la representación en general de los intereses colectivos de las empresas y de las personas implicadas. Los consejos directivos de esas juntas se componen de un número igual de representantes de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos²².

101. Las estructuras regionales de diálogo predominan sobre todo en la Unión Europea, donde las organizaciones centrales de los interlocutores sociales negocian y firman acuerdos marco generales sobre cuestiones específicas en los que se enuncian los principios generales que han de ponerse en práctica. En 2004 se firmó un acuerdo de esa índole por el que se establece un marco en el cual los representantes de los empleadores y de los trabajadores pueden actuar conjuntamente para prevenir, definir y combatir el estrés en el trabajo²³. Otro acuerdo, firmado en 2007 sobre el acoso y la violencia en el trabajo, tiene por objeto incentivar la toma de conciencia y la comprensión sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Proporciona a los empleadores, los trabajadores y sus representantes en todos los niveles un marco orientado a la acción para definir, prevenir y gestionar los problemas de acoso y de violencia en el trabajo²⁴.

21. <http://www.union-network.org/uniafrican.nsf/barclaysafricanunionforum?openpage>.

22. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/study/tn0509101s.html>.

23. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/feature/eu0410206.html>.

24. http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf.

102. El diálogo social se promueve también para facilitar la adopción de reformas económicas dando participación a los interlocutores sociales en la formulación de esas políticas a fin de que éstas resulten más aceptables desde el punto de vista político. Además de facilitar la adopción de reformas económicas, acompañadas a menudo por medidas de austeridad²⁵, el diálogo social puede aprovechar la influencia y experiencia de los interlocutores sociales, por ejemplo, en el ámbito de la promoción del empleo.

103. La empresa Rwenzori Highlands Tea Company de Uganda cuenta con un consejo empresarial mixto en el que participan representantes de la dirección y de los trabajadores que se reúnen periódicamente para discutir las políticas de la empresa, con inclusión de cuestiones relacionadas con las condiciones de vida y de trabajo y la seguridad y la salud,

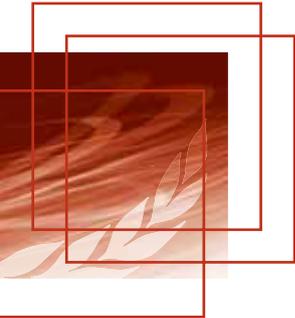
los indicadores de productividad y los cambios previstos. Esto ha ayudado a la empresa a lograr una importante reducción del ausentismo. Tras identificar diversos motivos de ausencia, se estableció un sistema de licencia ocasional. Asimismo, la empresa ha elaborado una política para abordar el problema del acoso sexual y se han establecido procedimientos para resolver los casos de esa índole²⁶.

104. Hay un amplio campo de posibilidades para la utilización de diversas estructuras de diálogo e iniciativas innovadoras. No obstante, éstas dependen inevitablemente de la existencia de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva. La libertad sindical y de asociación es un requisito previo para cualquier tipo de representación colectiva y para la participación en un auténtico diálogo bipartito y tripartito.

25. Por ejemplo, durante el decenio de 1990 en el contexto de los criterios de Maastricht, como condición para la introducción de la moneda única europea.

26. T. Fashoyin, A. Herbert y P. Pinoargote: *Uganda – Multinational enterprises in the plantation sector: Labour relations, employment, working conditions and welfare facilities*, OIT, Ginebra, 2004.





Capítulo III

Instituciones e iniciativas internacionales

105. A raíz de la mayor integración de las economías abiertas, los agentes gubernamentales y no gubernamentales han seguido impulsando sus actividades a nivel internacional para promover la libertad de asociación y la libertad sindical y apoyar la negociación colectiva. Los agentes en el ámbito internacional, en particular las organizaciones de trabajadores y de empleadores, han tomado medidas para mejorar su eficacia. Se han seguido desarrollando iniciativas gubernamentales bilaterales y multilaterales para promover la libertad sindical y de asociación y los derechos de negociación colectiva. También hay iniciativas privadas, que incluyen desde códigos de conducta de las empresas hasta acuerdos marco internacionales. En el presente capítulo se examinan esas tendencias.

Organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores

Creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI)

106. Con la creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en Viena el 1.º de noviembre de 2006 se sellaron muchas de las discrepancias que habían caracterizado el movimiento sindical internacional durante más de un siglo. Aunque algunas organizaciones nacionales siguen al margen de este nuevo marco, en el momento de su creación 304 sindicatos de 153 países y territorios se afiliaron a la CSI, que representa a 168 millones de trabajadores. Gracias a ella se ha logrado unir a organizaciones que históricamente habían representado tendencias reformistas y radicales y confesiones distintas.

107. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) quedaron disueltas

antes de que se estableciera la CSI. Varias otras organizaciones sindicales nacionales que nunca se habían afiliado a un órgano mundial ingresaron en la CSI como miembros fundadores. La creación de la nueva Confederación tenía como principal objetivo lograr una mayor unidad y potenciar la capacidad de los trabajadores de todo el mundo para hacerse oír. La constitución y el programa de la nueva organización prometen brindar apoyo a la OIT y promover el trabajo decente para todos y una globalización justa.

108. La CSI tiene reconocida la condición de observador en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y, entre otras cosas, presta servicios de secretaría al Grupo de los Trabajadores de la OIT. El proceso de unificación de las organizaciones regionales de la CIOSL y de la CMT para África, las Américas y Asia y el Pacífico ha seguido su curso desde la fusión de las dos organizaciones internacionales. En virtud de un acuerdo concluido entre la CSI, las federaciones sindicales internacionales y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (CSC), se estableció un Consejo de Sindicatos Mundiales para promover los intereses comunes de los sindicatos en todo el mundo.

109. En su alocución a los delegados que asistieron al Congreso Fundador de la CSI en Viena, el Director General de la OIT citó la promoción y la protección de la libertad de asociación y la libertad sindical como uno de los cinco aspectos principales en los que la CSI y la OIT pueden promover el trabajo decente y una globalización justa. Los otros cuatro son velar por que el crecimiento global cree más oportunidades de empleo; fortalecer el sistema normativo de la OIT para adaptarlo a las nuevas formas de producción; consolidar el tripartismo y el diálogo social, y promover el liderazgo de un movimiento mundial que aglutine a todos aquellos que comparten el objetivo del trabajo decente.

110. La fundación de la nueva confederación también fue acogida favorablemente por la OIE, la cual afirmó en un comunicado de prensa que la nueva organización unía las voces del movimiento sindical internacional y brindaba a la OIE un interlocutor singular de rango internacional.

Fortalecimiento de la coordinación internacional entre los empleadores

111. La Organización Internacional de Empleadores (OIE), creada en 1920, es una organización importante que representa los intereses de las empresas en el ámbito de la política sociolaboral internacional. Está formada por más de 140 organizaciones nacionales de empleadores de 138 países¹.

112. En la actualidad la aceleración de la integración regional se ha traducido en el fortalecimiento de las organizaciones regionales de empleadores y en un aumento sustancial de su colaboración con la OIE. En Europa, *BUSINESSEUROPE* —anteriormente conocida como *UNICE*— sigue siendo un asociado importante de la OIE en relación con los debates sobre políticas en Europa y también sobre cuestiones de política mundial. En las Américas la OIE prosiguió su labor a través de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (*CE-ATL*) en la Organización de Estados Americanos (OEA). También se han consolidado las relaciones con las organizaciones de empleadores de Asia y de Africa, esto es, la Confederación de Empleadores de Asia y el Pacífico (*CAPE*) y la Confederación Panafricana de Empleadores (*PEC*). La OIE también colabora con varias organizaciones subregionales en iniciativas conjuntas.

113. En los últimos años la OIE ha colaborado estrechamente con organizaciones sectoriales de empleadores en diversas cuestiones, especialmente en el marco del Programa de Actividades Sectoriales de la OIT. Este prevé actualmente programas de acción en los sectores siguientes: la agricultura, la construcción, la educación, la hostelería, la restauración y el turismo, y los textiles, las prendas de vestir y el calzado. En esos sectores se han elaborado los programas nacionales pertinentes y se están desarrollando tres nuevos programas de acción en los sectores de los servicios de salud, los servicios públicos y las telecomunicaciones con el apoyo de la OIE y de sus miembros.

114. Entre los órganos sectoriales internacionales con los que la OIE ha colaborado en los últimos años cabe citar los siguientes: *Airline Personnel Directors Conference (APDC)*; *Assembly of Employers' Organization in the European Food and Drink Industry (AEFD)*; *Confederación de Asociaciones Internacionales de Contratistas (CICA)*; *Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries (CEEMET)*; *EuroCommerce*; el Consejo Europeo de la Industria Química (*CEFIC*); *Food Manufacturers' Industrial Group (FMIG)*; *International Chemical Employers Labour Relations Committee (LRC)*; *International Cocoa Initiative Foundation (ICI Foundation)*; *Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT)*; *International Council on Mining and Metals (ICMM)*; *Asociaciones Internacionales de Hoteles y Restaurantes (AIHR)*; el Instituto Internacional del Hierro y el Acero (*IISI*); la Unión Internacional de Transportes por Carretera (*IRU*), y la Federación Naviera Internacional (*ISF*). La OIE facilita la transferencia de información y experiencia a las organizaciones de empleadores en los ámbitos social y laboral, y proporciona asesoramiento y orientación a los miembros en relación con las cuestiones a que hacen frente.

Federaciones sindicales internacionales

115. Los sindicatos de todo el mundo tratan desde antiguo de cobrar fuerza a través de la cooperación internacional, en especial colaborando con las organizaciones sindicales pertenecientes al mismo oficio o a la misma industria. En 2002 se establecieron las federaciones sindicales internacionales de la actualidad para coordinar esa cooperación internacional. Una federación sindical internacional es una federación de sindicatos nacionales y regionales de alcance mundial que reúne a trabajadores de una misma industria, oficio u ocupación, o de industrias, oficios u ocupaciones similares. En muchos casos, la creación de esas federaciones supuso la fusión de los antiguos secretariados profesionales internacionales con otras organizaciones sectoriales. En el cuadro 3.1 se facilita una lista de las federaciones sindicales internacionales.

116. En enero de 2007, en una reunión celebrada en Bruselas, se estableció formalmente un Consejo de Sindicatos Mundiales. El acuerdo fundacional

1. Para mayor información sobre la OIE pueden consultarse el sitio web de la Organización Internacional de Empleadores (<http://www.ioe-emp.org/>), las Memorias Anuales de la OIE de los últimos cuatro años y el artículo de J. Dejardin «The IOE», en *Bulletin of Comparative Labour Relations*, núm. 55, Kluwer Law Internacional, 2005, págs. 103-106.

Recuadro 3.1
Encuestas de la OIE sobre la negociación colectiva
y las tendencias en el lugar de trabajo

Entre julio y septiembre de 2006 la secretaría de la OIE llevó a cabo una encuesta sobre las «tendencias en la negociación colectiva». Respondieron a ella una tercera parte de los 142 miembros de la organización. Las respuestas provenían tanto de países en desarrollo como de países desarrollados y representaban una buena muestra regional. La encuesta brinda una idea general de las tendencias y extrae algunas conclusiones y mensajes clave:

- Un elevado porcentaje de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores celebran negociaciones colectivas.
- Los convenios colectivos pueden tener efectos indirectos importantes.
- La negociación a nivel de empresa aumenta.
- La negociación colectiva con respecto al sector público se mantiene generalmente al mismo nivel.
- Otras formas de negociación están en aumento.
- En general, cada vez se incluyen más elementos en los acuerdos colectivos.
- La negociación colectiva sigue siendo la actividad esencial de la mayoría de las organizaciones de empleadores.

Al año siguiente se llevó a cabo otra encuesta titulada «Tendencias en el lugar de trabajo 2007», que incluye una sección sobre el diálogo social en la que se formulan preguntas sobre la negociación colectiva, los sindicatos y el tripartismo, las esferas más importantes de negociación entre las organizaciones de empleadores y los sindicatos, la importancia del tripartismo y el diálogo social para los empleadores a nivel nacional. La OIE sigue ayudando a las organizaciones de empleadores que no disfrutan plenamente de la libertad de asociación y ofrece asistencia, orientación y apoyo para velar por el respeto de ese principio fundamental.

Cuadro 3.1. Federaciones sindicales internacionales, 2007

Federación sindical internacional	Número total de miembros (millones)	Número de sindicatos afiliados	Países abarcados
IE – Internacional de la Educación	30	348	169
ICEM – Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas	20	384	118
ICM – Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera	12	350	135
FIP – Federación Internacional de Periodistas	0,5	156	120
FITIM – Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas	25	200	100
ITF – Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte	4,5	681	148
FITTV – Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero	10	217	110
UITA – Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines	12	336	120
ISP – Internacional de Servicios Públicos	20	650	160
UNI – Union Network International	15,5	900	140

Fuente: Sitios web de las distintas federaciones sindicales internacionales y de la CSI. Cifras rectificadas al 13 de diciembre de 2007.

del Consejo, que fue firmado por los máximos dirigentes de cada una de las organizaciones participantes, se basa en la determinación común de organizar y defender los derechos humanos y sindicales y las normas laborales en todo el mundo, y de promover el fortalecimiento de los sindicatos en beneficio de todas las mujeres y los hombres trabajadores y de sus familias. El acuerdo fue firmado por diez federaciones sindicales internacionales, la CSI y la CSC.

117. Las federaciones sindicales internacionales han experimentado una profunda transformación, pasando de ejercer principalmente funciones de información y apoyo a desempeñar un papel más activo en materia de coordinación y adoptar medidas en nombre de sus miembros. Elaboran estrategias y políticas a nivel internacional y las aplican, entre otras maneras, mediante representación, negociación y actividades conjuntas en nombre de sus miembros. Esto ha dado lugar a un nuevo enfoque con respecto al ejercicio de los derechos de sindicación y de negociación colectiva en el plano internacional.

118. Los sindicatos nacionales, según cuales sean las industrias u ocupaciones que abarquen, pueden pertenecer a una o a varias federaciones sindicales internacionales asociadas a la CSI. Todo sindicato es también miembro de una central sindical nacional, y la mayoría de esas centrales sindicales están actualmente afiliadas a la CSI. No obstante, las federaciones sindicales internacionales son organizaciones autónomas, independientes y democráticas. Su papel se ha visto ampliado con la globalización, su composición ha aumentado y han sido llamadas a desempeñar un papel más importante por sus afiliados, los cuales se enfrentan a problemas que no encuentran solución a escala estrictamente nacional.

119. Las federaciones sindicales internacionales defienden los intereses de sus afiliados de manera práctica y siguiendo diversos métodos, como la solidaridad y el apoyo a las organizaciones afiliadas, que pueden revestir la forma de asistencia financiera o coordinación de las medidas tomadas en contra de

los empleadores o los gobiernos durante las controversias; suministro de información, conocimientos especializados y publicaciones y estudios de utilidad; formación para dirigentes y miembros sindicales; participación en campañas de sensibilización pública; creación o consolidación de sindicatos en países en los que éstos son débiles o inexistentes; y representación de los intereses de los afiliados en las empresas multinacionales, las organizaciones internacionales a nivel intergubernamental y otras organizaciones del movimiento sindical internacional. Las federaciones sindicales internacionales también ayudan activamente a sus miembros participando en las actividades sectoriales de la OIT. Por último, también negocian los acuerdos marco internacionales concluidos con empresas multinacionales y realizan el seguimiento de los mismos.

Acuerdos marco internacionales

120. Los acuerdos marco internacionales incluyen a menudo los principios relativos a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva². Se trata de una iniciativa cuyo alcance supera las fronteras de cualquier Estado. Los acuerdos marco internacionales son resultado de negociaciones transnacionales entre distintas empresas multinacionales (EMN) y las federaciones sindicales internacionales. Los acuerdos marco internacionales tienen por objeto promover cierto número de normas laborales mínimas y organizar un marco común de relaciones laborales en las actividades mundiales de las empresas multinacionales, y abarcan no sólo las actividades de las filiales sino también las de sus subcontratistas y proveedores.

121. Al mes de diciembre de 2007, el número de acuerdos de ese tipo ascendía a 61, y abarcan a alrededor de 5 millones de trabajadores (en el cuadro 3.2 se facilita una lista de estos acuerdos)³. Esas cifras no son elevadas si se comparan con el número de trabajadores empleados por empresas multinacionales a

2. Los acuerdos marco internacionales también se denominan «acuerdos marco mundiales». Cada uno tiene su denominación, por ejemplo: «acuerdo sobre el código de conducta» (IKEA, 1988); «declaración común sobre los derechos humanos y las condiciones de trabajo» (BMW, 2005); «acuerdo marco internacional» (EADS, 2005), o «acuerdo marco mundial sobre el desarrollo de buenas condiciones de trabajo en las actividades a escala mundial» (Veidekke, 2005).
3. A los efectos del presente informe sólo se consideran acuerdos marco internacionales o mundiales aquellos que han sido firmados conjuntamente por al menos una federación sindical internacional y una empresa privada con fines de lucro. Cabe señalar no obstante que si se adoptara una definición de acuerdo marco internacional que incluyera todos los tipos de textos transnacionales negociados conjuntamente entre los sindicatos (incluidas las federaciones sindicales europeas, los representantes de los trabajadores de las empresas y los comités de empresa europeos), por un lado, y empresas multinacionales concretas, por otro, los acuerdos marco internacionales se contarían por cientos – la mayoría de ellos concluidos en los últimos años (la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea ha contabilizado 91 textos). Véase E. Pichot: *The development of transnational agreements*, presentación realizada durante el seminario sobre los acuerdos transnacionales, Comisión Europea, Bruselas, 17 y 18 de mayo de 2006).

escala mundial⁴. Sin embargo, en los últimos años el ritmo de adopción de acuerdos marco internacionales ha aumentado considerablemente. Mientras en el período de catorce años comprendido entre 1988 y 2002 se concluyeron 23 acuerdos marco internacionales, en el período de cuatro años entre 2003 y 2006 se firmaron otros 32. En diciembre de 2007 se habían concluido otros seis acuerdos marco internacionales.

122. La mayoría de las empresas multinacionales que han firmado un acuerdo marco internacional tienen su origen en la Unión Europea y especialmente en Alemania, Francia y los países escandinavos. En diciembre de 2007 sólo siete empresas multinacionales no pertenecientes a la Unión Europea (de entre 61) habían firmado un acuerdo marco internacional⁵. Una compañía tenía su sede en los Estados Unidos (aunque el acuerdo no cubría a los trabajadores de los Estados Unidos), otra en la Federación de Rusia, otra en Nueva Zelandia, otra en Australia, dos en Sudáfrica y otra en el Canadá. Al mes de noviembre de 2007 ninguna compañía de Asia o de América Latina había concluido un acuerdo marco internacional.

123. El contenido de los acuerdos marco internacionales varía según las empresas. En la mayoría de los casos, están basados en un cuerpo preexistente de instrumentos de autorregulación de la empresa en cuestión, como el código de conducta de la misma. Los acuerdos marco internacionales son negociados y firmados por dos partes y, por ende, expresan los intereses comunes de las dos caras de la empresa y se considera que tienen más legitimidad que los códigos que determina la dirección. En particular, los acuerdos marco internacionales suelen destacar entre sus principios la libertad sindical y de asociación y

la negociación colectiva. Este aspecto los diferencia de las iniciativas y códigos de las empresas, que a menudo se centran más en principios medioambientales o en amplios principios éticos empresariales. Otra característica de los acuerdos marco internacionales es que se basan en las normas internacionales del trabajo y en instrumentos como los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, mientras que los códigos de conducta de las empresas estipulan normalmente el compromiso de respetar la legislación nacional pertinente en los países en los que opera la empresa interesada⁶.

124. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva figuran entre los principios y derechos más importantes promovidos por los acuerdos marco internacionales, y la aplicación efectiva de esos principios y derechos también suele ser un elemento esencial para la aplicación y la supervisión de los acuerdos y sus procedimientos de seguimiento. Algunas empresas han creado órganos de supervisión conjunta integrados por representantes de la dirección y de los sindicatos. Esta medida refleja el reconocimiento de la necesidad de que todos los sindicatos implicados en las operaciones de una empresa multinacional determinada en todo el mundo participen activamente en el seguimiento del acuerdo marco internacional⁷, y exige la difusión adecuada de la información. Algunos de los acuerdos marco internacionales se refieren específicamente a la obligación de traducirlos a los idiomas de todos los países en los que opera la empresa⁸. Con respecto a los proveedores y los subcontratistas, el problema de la difusión es tanto más importante cuanto menos directos son los vínculos con la sede de la empresa multinacional o la federación sindical internacional de que se trate.

4. Aproximadamente 95 millones según una estimación muy conservadora que sólo representa los trabajadores empleados directamente por empresas multinacionales en compañías matrices y filiales. Véase K.B. Kim: *Direct employment in multinational enterprises: Trends and implications*, MULTI, documento de trabajo núm. 101, Programa de Empresas Multinacionales, Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa, OIT, Ginebra, 2006.
5. Chiquita (Estados Unidos, 2001); Fonterra (Nueva Zelandia, 2002); Anglo-Gold (Sudáfrica, 2002); Lukoil (Federación de Rusia, 2004); Nampak (Sudáfrica, 2006); National Australia Group (Australia, 2006); y Quebecor (2007).
6. Las disposiciones de los textos negociados conjuntamente suelen contener cláusulas que se refieren principalmente a dos amplias categorías de normas: *a) normas del trabajo*: relativas al trabajo infantil, trabajo forzoso, igualdad y no discriminación, libertad sindical y de asociación y negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo, horario de trabajo, y niveles salariales adecuados; y *b) normas gerenciales*: movilidad y asuntos conexos (como la transferencia de los derechos de pensión), formación, seguridad en el empleo, subcontratación y, sobre todo, reestructuración. Parece ser que mientras la primera categoría responde a las preocupaciones de los representantes de los trabajadores, la segunda atiende las de las empresas multinacionales y puede constituir un incentivo importante para concluir un acuerdo marco internacional.
7. En casi la mitad de los acuerdos marco internacionales concluidos en el tercer trimestre de 2007, los sindicatos nacionales han tenido cierto grado de participación, aunque no demasiado amplia, pero sí incluyendo a todos los sindicatos nacionales implicados en las operaciones de la empresa. Las federaciones sindicales internacionales suelen asumir un papel principal en la negociación y la firma de los acuerdos. Además, en muchos casos los acuerdos marco internacionales son iniciados por las federaciones y los comités de empresa europeos de la Unión Europea. El ejemplo de una participación más amplia de «interesados» es el acuerdo EDF de 2005 en el que participaron cuatro federaciones sindicales internacionales y 20 sindicatos nacionales. El órgano encargado del seguimiento de ese acuerdo (Comisión de Concertación sobre la Responsabilidad Social de la Empresa) consta de 28 miembros.
8. Por ejemplo, Lukoil (en 2004).

Cuadro 3.2. Acuerdos marco internacionales¹ en diciembre de 2007

Empresa	Año ²	Sector ³	País	Federación sindical internacional	Trabajadores cubiertos ⁴
DANONE (BSN)	1988 (1994)	Alimentación, bebidas y tabaco	Francia	UITA	100.000
ISS	1988 (2003)	Servicios privados (limpieza)	Dinamarca	UNI	280.000
ACCOR	1995	Hostelería, restauración y turismo	Francia	UITA	147.000
IKEA	1998	Silvicultura, madera, pulpa y papel/comercio	Suecia	FITCM	84.000
STATOIL	1998	Extracción de petróleo y gas y refinado de petróleo	Noruega	ICEM	16.000
METRO	1999	Comercio	Alemania	UNI	250.000
FABER-CASTELL	2000	Manufacturas (material de escritura)	Alemania	FITCM	6.000
HOCHTIEFF	2000	Construcción	Alemania	FITCM	37.000
TELEFONICA	2000	Servicios postales y de telecomunicaciones	España	UNI	161.500
FREUDENBERG	2000	Industrias químicas	Alemania	ICEM	27.500
SKANSKA	2001	Construcción	Suecia	FITCM	79.000
CARREFOUR	2001	Comercio	Francia	UNI	383.000
CHIQUITA	2001	Agricultura, plantaciones y otros sectores rurales	Estados Unidos	UITA	26.000
OTE	2001	Servicios postales y de telecomunicaciones	Grecia	UNI	18.500
INDESIT/MERLONI	2001	Industrias mecánicas y electrotécnicas	Italia	FITIM	20.000
ENDESA	2002	Servicios públicos	España	ICEM	13.600
BALLAST NEDAM	2002	Construcción	Países Bajos	FITCM	7.800
FONTERRA	2002	Alimentación, bebidas y tabaco	Nueva Zelanda	UITA	20.000
VOLKSWAGEN	2002	Fabricación de material de transporte	Alemania	FITIM	325.000
NORSKE SKOG	2002	Silvicultura, madera, pulpa y papel	Noruega	ICEM	11.000
DAIMLER-CHRYSLER	2002	Fabricación de material de transporte	Alemania (Estados Unidos)	FITIM	372.500
ANGLOGOLD	2002	Minería	Sudáfrica	ICEM	64.900
ENI	2002	Servicios públicos	Italia	ICEM	70.000
LEONI	2003	Fabricación de material de transporte	Alemania	FITIM	18.000
GEA	2003	Industrias mecánicas y electrotécnicas	Alemania	FITIM	18.000
RAG	2003	Industrias químicas/minería	Alemania	ICEM	98.000
RHEINMETALL	2003	Fabricación de material de transporte	Alemania	FITIM	25.950
SKF	2003	Industrias mecánicas y electrotécnicas	Suecia	FITIM	39.000
PRYM	2003	Fabricación de material de transporte	Alemania	FITIM	4.000
H & M	2004	Comercio	Suecia	UNI	40.000
BOSCH	2004	Fabricación de material de transporte	Alemania	FITIM	225.900
SCA	2004	Silvicultura, madera, pulpa y papel	Suecia	ICEM	46.000
CLUB MEDITERRANEE	2004	Turismo	Francia	UITA, EFFAT	18.600
LUKOIL	2004	Producción de petróleo y gas y refinado de petróleo	Rusia	ICEM	150.000
RENAULT	2004	Fabricación de material de transporte	Francia	FITIM	130.700
IMPREGGIO	2004	Construcción	Italia	FITCM	13.000
GEBR. ROCHLING	2004	Fabricación de material de transporte	Alemania	FITIM	8.000
EDF	2005	Servicios públicos	Francia	ICEM, ISP, FMTI	167.000
RHODIA	2005	Industrias químicas	Francia	ICEM	20.000
FALCK ⁵	2005	Servicios privados (seguridad y emergencias)	Dinamarca	UNI ⁵	230.000

INSTITUCIONES E INICIATIVAS INTERNACIONALES

Empresa	Año ²	Sector ³	País	Federación sindical internacional	Trabajadores cubiertos ⁴
VEIDEKKE	2005	Construcción	Noruega	FITCM	5.000
BMW	2005	Fabricación de material de transporte	Alemania	FITIM	106.000
EADS	2005	Fabricación de material de transporte	Países Bajos	FITIM	110.000
SCHWAN-STABILO	2005	Manufacturas (material de escritura)	Alemania	FITCM	3.000
LAFARGE	2005	Construcción	Francia	FITCM, ICEM	77.000
ARCELOR	2005	Producción de metales básicos	Luxemburgo	FITIM	95.000
PORTUGAL TELECOM ⁵	2006	Servicios postales y de telecomunicaciones	Portugal	UNI ⁵	32.000
PSA PEUGEOT CITROEN	2006	Fabricación de material de transporte	Francia	FITIM	207.000
SECURITAS	2006	Servicios privados (seguridad)	Suecia	UNI ⁵	217.000
ROYAL BAM	2006	Construcción	Países Bajos	FITCM	27.000
NAMPAK ⁵	2006	Medios de comunicación, cultura e industrias gráficas	Sudáfrica	UNI ⁵	700
EURADIUS ⁵	2006	Medios de comunicación, cultura e industrias gráficas	Países Bajos	UNI ⁵	600
STAEDTLER	2006	Manufacturas (material de escritura)	Alemania	FITCM	3.000
NATIONAL AUSTRALIA BANK GROUP ⁵	2006	Servicios financieros	Australia	UNI ⁵	39.300
FRANCE TELECOM ⁵	2006	Servicios postales y de telecomunicaciones	Francia	UNI ⁵	200.000
ROYAL VOLKERWESSELS STEVIN	2007	Construcción	Países Bajos	ICM	16.700
QUEBECOR	2007	Medios de comunicación, cultura e industrias gráficas	Canadá	UNI	—
WAZ MEDIENGRUPPE	2007	Medios de comunicación, cultura e industrias gráficas	Alemania	FIP	—
BRUNEL	2007	Servicios privados (contratación)	Países Bajos	FITIM	3.500
UMICORE	2007	Productos químicos/producción de metales básicos	Bélgica	FITIM/ICEM	—
INDITEX	2007	Industrias textil, del vestido, del cuero y del calzado	España	FITTVVC	69.240
Total (aprox.): 4.999.790					

¹ A los efectos del presente informe sólo se consideran acuerdos marco internacionales o mundiales aquellos que han sido firmados conjuntamente por al menos una federación sindical internacional y una empresa multinacional. ² Corresponde al año en que la empresa adoptó su primer acuerdo marco internacional. ³ Según la definición que la OIT da de los diferentes sectores. ⁴ Los datos relativos al ámbito de cobertura de los acuerdos marco internacionales corresponden a los trabajadores empleados directamente por la empresa. ⁵ El acuerdo no está disponible al público. — Sin datos.

FUENTES

Datos actualizados en noviembre de 2007 sobre la base de distintas listas de acuerdos marco internacionales compiladas por: Robert Steiert (FITIM) y Marion Hellmann (FITCM), 2007; Nikolaus Hammer (Leicester University, Reino Unido), 2007; IIEL, 2007; ORSE, 2007; MULTI, 2007, y los sitios web de diversas empresas (visitados el 6 de noviembre de 2007).

SIGLAS

ICM	Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (anteriormente FITCM y FMTCM)
EFFAT	Federación europea de sindicatos de los sectores de alimentos, agricultura y turismo
ICEM	Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas
IIEL	Instituto Internacional de Estudios Laborales
FITCM	Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
FIP	Federación Internacional de Periodistas
FITIM	Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas
FITTVVC	Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
MULTI	Programa de Empresas Multinacionales (OIT)
ORSE	Observatoire sur la responsabilité sociétale de l'entreprise
ISP	Internacional de Servicios Públicos
UNI	Union Network Internacional
FMTCM	Federación Mundial de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Recuadro 3.2
Investigación sobre los acuerdos marco internacionales

El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) viene realizando una investigación sobre los acuerdos marco internacionales desde enero de 2006. A finales de ese año organizó un seminario de alto nivel cuyos resultados se publicarán muy pronto ¹. Un nuevo estudio del IIEL se centra en la dimensión internacional de los acuerdos marco internacionales y en los incentivos que han llevado a empresas no pertenecientes a la UE (que constituyen la excepción entre las empresas multinacionales que han concluido un acuerdo marco internacional) a adoptar acuerdos negociados con los sindicatos; también examina las razones por las cuales las empresas multinacionales pueden abstenerse de concluir tales acuerdos y optar por instrumentos adoptados unilateralmente. La publicación del estudio está prevista para principios de 2008. Se está considerando la posibilidad de emprender nuevas investigaciones para examinar el verdadero impacto de los acuerdos marco internacionales en las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en las empresas multinacionales ubicadas en países no pertenecientes a la UE, especialmente en países en desarrollo.

¹ K. Papadakis: «Cross-border social dialogue and regulation: an emerging global industrial relations framework?», IIEL, en prensa.

Recuadro 3.3
Norma de Desempeño de la CFI

«La Norma de Desempeño 2 reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleo y la generación de ingresos debería combinarse con la protección de los derechos básicos de los trabajadores. Para cualquier empresa la fuerza laboral es un activo valioso, y las buenas relaciones entre los trabajadores y la administración son un ingrediente esencial para la sostenibilidad de la empresa. No establecer y fomentar buenas relaciones entre trabajadores y administración puede disminuir el compromiso de los trabajadores y dificultar su retención en la empresa y, además, poner en peligro el proyecto. Por el contrario, la existencia de relaciones constructivas entre los trabajadores y la administración, el trato justo y la provisión de condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores pueden redundar en beneficios tangibles para los clientes como el mejoramiento de la eficiencia y productividad de sus operaciones.»

Fuente: Corporación Financiera Internacional, Norma de Desempeño 2, Trabajo y Condiciones Laborales, abril de 2006.

Otros medios de promoción y de aplicación

Finanzas y adquisiciones:
creación de incentivos positivos

125. Las instituciones financieras de desarrollo exigen cada vez más a los prestatarios que observen las leyes laborales nacionales y las normas internacionales del trabajo, incluidas aquellas referentes a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.

126. Tradicionalmente, las instituciones financieras de desarrollo adoptan la postura de que su labor debería centrarse exclusivamente en el desarrollo económico. Sin embargo, al ser cada vez más patente que el desarrollo económico y el desarrollo social están interrelacionados y liberan importantes sinergias positivas, muchos están empezando a integrar en sus decisiones sobre concesión o denegación de préstamos

consideraciones relativas al desarrollo social, incluida la promoción de prácticas laborales óptimas. El hecho de integrar el respeto de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en las prácticas de contratación pública y en las actividades de concesión de préstamos a empresas privadas que operan en países en desarrollo tiene el potencial de contribuir en gran medida al fortalecimiento de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva.

127. El Banco Asiático de Desarrollo (BAD) adoptó en 2000 una Estrategia de Protección Social por la que se compromete a observar las normas fundamentales del trabajo de la OIT en todas sus actividades. En 2006 el Banco también publicó un manual de normas fundamentales del trabajo en estrecha colaboración con la OIT.

128. Más recientemente, la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Grupo del Banco Mundial,

Recuadro 3.4
Better Work: una asociación entre la OIT y la CFI

Better Work es un programa iniciado en 2006 a través de una asociación entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI). Su objetivo es mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo y la competitividad en las cadenas de suministro globales.

El programa Better Work pone en común los conocimientos especializados de la OIT en el ámbito de las normas del trabajo y la cooperación en el lugar de trabajo y la asistencia para el desarrollo facilitada por el sector privado y apoyada por la CFI. Las dos instituciones aportan credibilidad y sus propios activos al programa. Better Work ayuda a las empresas a aplicar las normas fundamentales del trabajo y las normas laborales nacionales, incrementando así su capacidad para competir en los mercados globales, y para mejorar su productividad y la calidad de sus productos.

Los proyectos a nivel de país combinan normalmente evaluaciones independientes de las empresas con servicios de asesoramiento y formación para propiciar mejoras mediante la cooperación en el lugar de trabajo. En la primera etapa del programa se han planificado tres proyectos piloto a nivel de país – en Viet Nam, Jordania y Lesotho –. Tras la aplicación inicial de esos proyectos, Better Work se ampliará a otros países. Se entra en contacto con las empresas a través de planes sectoriales. Posteriormente las empresas pueden compartir la información sobre las plantas de producción con los compradores, a través del Sistema de Gestión de la Información de Better Work. Gracias a ese enfoque los compradores pueden reducir sus procesos de auditoría y redirigir los recursos a la resolución de problemas y la búsqueda de soluciones sostenibles. La clave del éxito del proyecto será el apoyo que brinden las organizaciones de empleadores, los sindicatos, los gobiernos nacionales y los compradores internacionales.

Better Work establecerá también programas de formación homologados para instructores y asesores de empresa, una red de apoyo, una comunidad interactiva en línea para prestar apoyo a los profesionales, y un programa de desarrollo profesional para esos grupos beneficiarios. Uno de los objetivos del programa consiste en establecer, normalmente dentro de un plazo de cinco años, organizaciones independientes que sigan funcionando una vez terminado el proyecto.

Las herramientas del programa incluirán desde evaluaciones y recursos de formación hasta cuadernos que tratan los problemas comunes a las pequeñas y medianas empresas, políticas y procedimientos modelo y directrices relativas a las prácticas adecuadas, así como un sistema de gestión de la información que puede recopilar información sobre las medidas de cumplimiento y las medidas correctivas. Se tratará de un sistema adaptable, para facilitar las autoevaluaciones, los proyectos por países y la administración pública del trabajo. Podrá accederse a esta información en todo el mundo a través de un portal web (<http://www.betterwork.org>).

La comunidad mundial del programa Better Work realizará de manera permanente el control de la calidad cuando los proyectos por países pasen a ser independientes. Los proyectos por países adaptan las herramientas globales y elaboran otras nuevas, que se ponen a disposición a escala mundial. De esta manera, las herramientas Better Work se adaptarán y desarrollarán para diferentes sectores y regiones. La CFI y la OIT están diseñando un amplio marco de supervisión y evaluación para medir las repercusiones a nivel de planta, industria y país, y a escala mundial.

que está centrada en el desarrollo del sector privado, revisó su política de concesión de préstamos, establecida en sus Normas de Desempeño que deben ser observadas por los prestatarios. La Norma de Desempeño 2, referente a cuestiones laborales, alinea las prácticas de la CFI en materia de concesión de préstamos con las disposiciones de las normas internacionales del trabajo, incluidos los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. Esta norma se elaboró en consulta con la OIT (véase el recuadro 3.3).

129. La Norma de Desempeño 2 estipula que los clientes de la CFI, independientemente de lo que establezca la legislación nacional, no deberán desalentar a los trabajadores que deseen formar o

asociarse a organizaciones laborales de su elección o negociar contratos colectivos, y no discriminarán ni tomarán represalias contra los trabajadores que participen o busquen participar en dichas organizaciones y negociaciones colectivas. En lo relativo a la negociación colectiva, la norma reconoce que los clientes de la CFI deben respetar los acuerdos de negociación colectiva existentes o, de no existir esos acuerdos, proporcionar las condiciones de trabajo y de empleo razonables que, cuando menos, cumplan con la legislación nacional.

130. Otras instituciones financieras internacionales están considerando la posibilidad de emprender ejercicios similares. En 2007 el Banco Mundial procedió a una ampliación de las condiciones previstas en sus

normas de adquisición para incluir por primera vez requisitos relativos a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva⁹. El Banco Europeo de Reconstrucción y Fomento (BERF) ha puesto en marcha un proceso para revisar sus propias normas sociales a la luz de las adoptadas por la CFI. También están avanzando por esta vía numerosos bancos nacionales, como la FMO, la Entidad Neerlandesa de Fondos para el Desarrollo, y el DEG, el Banco de Desarrollo Alemán.

131. Muchos de los «Bancos del Ecuador», que conforman un grupo de instituciones financieras privadas que también ofrecen préstamos a las empresas privadas de países en desarrollo, han decidido aplicar las nuevas normas de la CFI para las condiciones de trabajo, incluido el reconocimiento de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Esas entidades aplican la Norma de Desempeño 2 en los proyectos dotados de un presupuesto mínimo de 10 millones de dólares de los Estados Unidos. En la actualidad hay unos 56 bancos, entre ellos muchos de los bancos más grandes del mundo, que se han comprometido a observar los principios del Ecuador.

132. Por lo que respecta al capital privado, los fondos privados de inversión también tienen en cuenta de manera creciente la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en sus decisiones en materia de inversión. Cabe citar a ese respecto los fondos de inversión socialmente responsables¹⁰ y un número cada vez mayor de fondos de pensión, como el régimen de jubilación de los empleados públicos de California (CalPERS) y el fondo de pensiones del Estado noruego. Tradicionalmente, los fondos de inversión veían las cuestiones sociales como un costo que podía hacer decrecer el rendimiento de las inversiones, pero estudios recientes han demostrado que las inversiones socialmente responsables tienen un efecto neutro en los rendimientos a corto plazo.

133. Algunos ejemplos de índices de inversiones socialmente responsables son el Financial Times Stock Exchange 4 Good Index (FTSE4 Good), el Dow Jones Sustainability World Index (DJSI) y el Ethibel Sustainability Index Global. En un estudio reciente de los cinco índices principales de inversiones socialmente responsables más importantes se constató que los derechos laborales, con inclusión de la libertad sindical y de asociación, el derecho de sindicación y participación en la negociación colectiva, el

principio de no discriminación en el lugar de trabajo y el derecho a un medio de trabajo sano y seguro recibían un fuerte apoyo¹¹. En un intento por que las cuestiones sociales y medioambientales se tengan en cuenta sistemáticamente entre la comunidad de inversores, el Secretario General de las Naciones Unidas lanzó en abril de 2006 los «Principios para la Inversión Responsable»¹².

134. El compromiso de la comunidad de inversores, tanto del sector público como del sector privado, de integrar en sus decisiones en materia de inversión los principios de las normas del trabajo, incluidos los referentes a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, representa un importante paso adelante. No obstante, tanto los prestamistas como los administradores de fondos siguen afrontando problemas. En la mayoría de los casos, resulta muy difícil obtener información exacta sobre el respeto de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Además, los bancos necesitan herramientas más eficaces para entablar un diálogo constructivo con sus clientes sobre la importancia y las ventajas de respetar esos derechos, lo que puede contribuir a reforzar el cumplimiento. Es necesario seguir alentando a las instituciones financieras que todavía no están convencidas de la importancia de esos derechos, y seguir apoyando a aquellas que dudan de lo que deberían hacer en la práctica.

135. Una consideración fundamental sobre la eficacia de las iniciativas de inversores gubernamentales, intergubernamentales y privados es el compromiso con los principales interesados, los trabajadores y los empleadores, a través de sus organizaciones representativas. La recuperación y la sostenibilidad de esas iniciativas dependen de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La RSE o cómo fomentar una cultura empresarial de respeto a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva

136. La responsabilidad social de la empresa (RSE) tiene el potencial de complementar de manera importante la regulación estatal del lugar de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores, incluida la libertad sindical y la negociación colectiva. La OIT define la RSE como «... la manera en que las

9. Los documentos de licitación normalizados revisados para la contratación de obras están disponibles en <http://siteresources.worldbank.org/INTPROCUREMENT/Resources/Works-4-07-ev1.pdf>.

10. Se trata de fondos que toman en consideración factores medioambientales, sociales y de gobernanza a la hora de tomar decisiones sobre la selección y gestión de las inversiones.

11. Documento del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de signatura A/HRC/4/35/Add.4.

12. En <http://www.unpri.org> puede encontrarse mayor información sobre esta iniciativa.

empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto es sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación»¹³.

137. Los instrumentos de RSE como los códigos de conducta de las empresas y las industrias suelen requerir el cumplimiento de la legislación nacional, y ello puede fomentar una cultura empresarial común de respeto del Estado de derecho. La RSE es impulsada por las empresas. Mediante el intercambio de experiencias éstas pueden aprender unas de otras y llegar a un entendimiento común sobre la responsabilidad social en los mercados competitivos. Las empresas de una misma comunidad, o las que trabajan en colaboración en una cadena de suministro global, pueden enterarse directamente por otras empresas de las ventajas que se derivan de participar activamente en una asociación de empleadores y de compartir las experiencias positivas de colaboración con los sindicatos en algunas cuestiones como la mejora de la competitividad a través de la mejora de las relaciones laborales.

138. Los instrumentos de RSE también se refieren a los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo y pueden motivar el respeto de esos principios y derechos en países en los que la legislación nacional tal vez no los protege adecuadamente. Así, las iniciativas relacionadas con la RSE encierran el potencial de mejorar la práctica local en sectores y zonas de producción en las que la legislación nacional es inadecuada. Las iniciativas de las empresas también pueden promover asociaciones entre los sectores público y privado para fomentar las empresas sostenibles.

139. La declaración pública de criterios que haga una empresa para regular las cuestiones relativas al lugar de trabajo puede ser un elemento importante de su estrategia comercial. Al incluir los principios y normas relativos a la libertad sindical y de asociación y otras normas laborales en un texto del que se hace responsable la empresa, las iniciativas de RSE pueden infundir mayor certidumbre y fiabilidad para las empresas y para los empleados. Esos principios

pueden reflejarse en las obligaciones contractuales de los contratistas e intermediarios que proporcionan trabajadores no asalariados, así como proveedores primarios y posiblemente secundarios. En esos casos los códigos se complementarán con disposiciones más vinculantes en los contratos de suministro, y también podrán aplicarse a la economía informal.

140. Sin embargo, la RSE no es una panacea; antes bien, puede incluso distraer la atención de la obligación fundamental de respetar el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. Por ejemplo, es posible que una empresa se centre exclusivamente en una cuestión concreta, como la seguridad y la salud, y no en una gama amplia de derechos laborales, y que pase por alto los derechos a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Así, estará haciendo caso omiso y prescindiendo de la función única que pueden desempeñar los sindicatos para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

141. Aunque, en conjunto, las normas internacionales del trabajo son cada vez más utilizadas como referencia en muchas iniciativas de empresas, industrias y múltiples interesados relacionados con la RSE¹⁴, la libertad sindical y de asociación y los derechos de negociación colectiva suelen ser marginados o simplemente omitidos. Existe el gran riesgo de que, en esos casos, los agentes privados que interpretan lo que implican los convenios pertinentes para la responsabilidad social de la empresa siembren confusión en lugar de favorecer el consenso respecto de la importancia de esos derechos. Un estudio realizado por el Banco Mundial constató que existían diferencias significativas en la manera en que las iniciativas relacionadas con la RSE interpretaban los principios laborales¹⁵.

142. En las actividades de supervisión a lo largo de la cadena de valor, la omisión, interpretación errónea o simplificación excesiva son bastante habituales, ya que por lo general los auditores sociales no están adecuadamente capacitados para entender los conceptos de libertad sindical y de asociación y negociación colectiva. Tampoco se puede medir adecuadamente la calidad de las relaciones laborales con meros indicadores cuantitativos como el número de quejas recibidas o de conflictos registrados.

143. La RSE también puede crear confusión en cuanto al papel que corresponde desempeñar a las

13. OIT: *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa: Orientaciones estratégicas*, Consejo de Administración, 295.ª reunión, Ginebra, marzo de 2006, documento GB.295/MNE/2/1, párrafo 1.

14. J. Ruggie: *Human rights policies and management practices of Fortune Global 500 Firms: Results of a survey*, Corporate Social Responsibility Initiative, documento de trabajo núm. 28, Harvard University, John F. Kennedy School of Government, 2006.

15. Grupo del Banco Mundial: *Company codes of conduct and international standards: An analytical comparison*, Washington, DC., 2003.

empresas comparado con el papel fundamental del gobierno. Esta confusión puede inducir a los gobiernos a no asumir su responsabilidad de proteger los derechos de los trabajadores mediante reglamentos adecuados y un procedimiento eficaz de inspección pública del trabajo. En la esfera de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, los gobiernos tienen un papel especialmente importante que no puede cederse a los sistemas privados a la hora de determinar los derechos de los trabajadores.

144. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, 1977 (revisada muy recientemente, en 2006) es el instrumento de la OIT que proporciona orientación a las empresas sobre la manera de promover el respeto de los derechos de los trabajadores en sus propias prácticas y en sus relaciones con otras empresas, incluidas las que intervienen en sus cadenas de suministro. También proporciona información a los gobiernos sobre las políticas para atraer el tipo de inversión extranjera directa que tiene más probabilidades de promover el trabajo decente, y sobre la manera de crear un entorno propicio que aliente a las empresas a llevar adelante sus iniciativas voluntarias. Este instrumento refleja claramente el papel fundamental que desempeñan la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y las buenas relaciones laborales. Además, define claramente las responsabilidades de las partes.

Los acuerdos comerciales y los derechos de sindicación y negociación colectiva

145. Un número cada vez mayor de acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales y de acuerdos de integración económica regional contienen disposiciones de carácter social y laboral. Muchas de ellas hacen referencia expresa a las normas internacionales del trabajo, incluidas aquellas referentes a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva¹⁶.

146. Por ejemplo, el régimen especial de estímulo del desarrollo sostenible y la buena gobernanza de la Unión Europea (Sistema de Preferencias Generalizadas/SPG+) prevé beneficios adicionales para los países que apliquen ciertas normas internacionales

relativas a los derechos humanos y los derechos laborales, la protección del medio ambiente, el tráfico de drogas y la buena gobernanza. En particular, los países en desarrollo que velen por el respeto de los derechos laborales principales consignados en los convenios fundamentales de la OIT pueden acogerse al régimen de preferencias comerciales adicionales en virtud del SPG de la Unión¹⁷. En junio de 2007 la UE decidió retirar a Belarús de la lista de países beneficiarios del SPG por haber incurrido el país en una violación del derecho a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. En 2006 El Salvador se acogió a las preferencias del SPG tras haber ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

147. En América Latina, la Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay han contraído una serie de compromisos laborales en virtud de la Declaración Sociolaboral del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) firmada en 1998. En 2006 la República Bolivariana de Venezuela también fue admitida en el MERCOSUR como miembro asociado. En particular, la Declaración recuerda a los Estados Parte que son Miembros de la OIT y han ratificado sus convenios principales que garantizan los derechos esenciales de los trabajadores. También proclama su apoyo a la Declaración de 1998, reafirmando su compromiso de respetar, promover y poner en práctica los derechos y obligaciones enunciados en los convenios reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización¹⁸.

148. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) fue firmado en 1992 por el Canadá, Estados Unidos y México. El TLCAN se complementó en 1994 con el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) en el que cada uno de los tres países signatarios se compromete a «proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores». El ACLAN establece 11 principios rectores que las partes se comprometen a promover, con sujeción a su legislación interna. Los principios incluyen la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva, el derecho de huelga, la prohibición del trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación en el empleo¹⁹.

149. Desde 2001 los Estados Unidos han firmado otros acuerdos de libre comercio (ALC) con varios

16. Para una reseña general de los acuerdos de libre comercio concluidos recientemente y de sus componentes laborales véase C. Doumbia-Henry y E. Gravel: «Acuerdos de libre comercio y derechos laborales: evolución reciente», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 125 (2006), núm. 3, págs. 207 a 231.

17. Para la lista de países beneficiarios del SPG+ véase la decisión núm. 2005/924/EC de la Comisión Europea.

18. Para más información sobre el MERCOSUR véase <http://www.mercosur.org.uy>.

19. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) fue firmado por los Estados Unidos, Canadá y México el 13 de septiembre de 1993 y entró en vigor el 1.º de enero de 1994. El acuerdo se puede consultar en http://sp.naalc.org/naalc_es.htm.

países, como Bahrein, Chile, República de Corea, Jordania, Marruecos y Singapur. Todos esos acuerdos reafirman las obligaciones de las partes respecto de la OIT y de los compromisos contraídos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo²⁰.

150. También el Canadá ha promovido acuerdos de libre comercio que incluyen un componente laboral. Por ejemplo, el ALC concertado con Chile fue ratificado en 1997 y se ha complementado con el acuerdo de cooperación laboral entre el Canadá y Chile (ACLCC), cuya finalidad es fomentar los principios laborales fundamentales y los derechos de los trabajadores, incluidas la libertad de asociación y la negociación colectiva. Además, el acuerdo de libre comercio entre el Canadá y Costa Rica, firmado en abril de 2001, incluye un acuerdo de cooperación laboral que, si bien es un anexo, forma parte integrante del tratado de libre comercio. En virtud del mismo, ambos países se comprometen a cumplir y promover los principios y derechos enunciados en la Declaración de la OIT.

151. Uno de los acuerdos de libre comercio más recientes, aprobado en 2005 por la Cámara de Representantes de los Estados Unidos, es el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica-Estados Unidos. Según el acuerdo, las Partes «reafirman sus obligaciones como Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)». Hace referencia a los derechos laborales internacionalmente reconocidos de organizarse y negociar colectivamente. El acuerdo incluye disposiciones vinculantes de solución de conflictos que prevén, entre otras cosas, posibles evaluaciones financieras y sanciones comerciales. También establece un mecanismo de cooperación laboral y desarrollo de capacidades²¹.

152. En 2007 la Administración y el Congreso de los Estados Unidos acordaron una nueva política comercial en la que se estipulaba que los países que contrajeran acuerdos de libre comercio debían comprometerse a adoptar y aplicar leyes que se ajustaran a las normas internacionales básicas del trabajo reseñadas en la Declaración de la OIT. Las normas laborales se incorporarían al Tratado de Libre Comercio

propriadamente dicho en lugar de constituir un acuerdo paralelo o una carta²².

153. Los defensores de los trabajadores y los defensores del libre comercio han tenido discusiones acaloradas sobre la importancia que debe atribuirse a las obligaciones laborales establecidas en los acuerdos de libre comercio desde que se firmó el ACLAN (el acuerdo paralelo sobre temas laborales del TLCAN). Además, hay un debate continuo sobre si las normas laborales son meros objetivos o deberían constituir obligaciones exigibles en el marco de un mecanismo de solución de diferencias. Asimismo, en los acuerdos en cuya virtud las partes están obligadas a respetar su propia legislación nacional, con la cláusula de que dicha legislación debe ser conforme a las normas de la OIT, no siempre se encomienda la determinación de esa conformidad a un órgano externo y objetivo.

154. En el marco de algunos acuerdos de libre comercio, y en mayor medida en virtud de los acuerdos de integración regional, las disposiciones relativas al fortalecimiento de la capacidad se combinan con los incentivos o las sanciones comerciales. De hecho, la creación de mecanismos institucionales para hacer efectiva la cooperación y la creación de capacidad en cuestiones laborales es un elemento importante de esos acuerdos. También cabe prever recursos financieros suficientes para llevar a cabo esas actividades. Los incentivos comerciales pueden compensar la falta de voluntad política, pero también se necesita la asistencia técnica y financiera para crear capacidad si pretenden lograrse resultados significativos.

155. En este capítulo se han examinado las tendencias recientes a nivel internacional en las instituciones y los procesos que han contribuido en diferente grado a promover los principios de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Esas tendencias indican una preocupación creciente y más amplia respecto de esos derechos, por ejemplo, entre las instituciones financieras de desarrollo y en el marco de los acuerdos regionales. Tal vez se esté consolidando una nueva tendencia, con nuevos agentes importantes que ejercen considerable influencia en los planos económico y político, que están terciando para promover la libertad de asociación y la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva. El papel relativo que desempeñan

20. La lista completa y la descripción de todos los acuerdos de libre comercio bilaterales firmados por los Estados Unidos con países en desarrollo y países desarrollados puede verse en www.ustr.gov/Trade_Agreements/Bilateral/Section_Index.html.

21. El texto íntegro del acuerdo puede consultarse en línea en www.ustr.gov/Trade_Agreements/Bilateral/CAFTA/Section_Index.html.

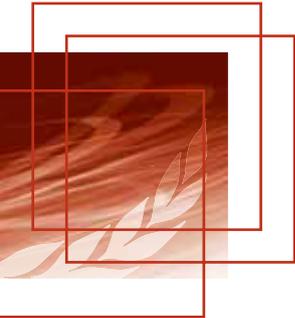
22. «Trade Facts», Office of the United States Trade Representative, Bipartisan Agreement on Trade Policy: Labor, mayo de 2007. Página visitada: <http://www.ustr.gov>.

las organizaciones de empleadores y de trabajadores en esas iniciativas internacionales suele determinar la medida en que apoyarán y harán sostenibles esas iniciativas a largo plazo.

156. La globalización ha permitido a los sindicatos y las organizaciones de empleadores ser oídos allende las fronteras, a lo largo de todas las cadenas de producción, en los mercados internacionales y a

una escala más amplia. También se perfila la tendencia a mayor cooperación y se están produciendo varias fusiones entre sindicatos a nivel nacional e internacional que pretenden aunar fuerzas y movilizarse ante los retos que plantea la globalización. Las fusiones y la cooperación reforzada también han estado en el programa de muchas organizaciones de empleadores.





Capítulo IV

Sectores industriales y categorías de trabajadores

157. En los capítulos precedentes se presentó una panorámica de la evolución registrada en el ejercicio de la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. El presente capítulo se refiere a determinados sectores industriales y a ciertas categorías de trabajadores, algunas de las cuales ya son objeto de los planes de acción aprobados por la OIT. Se han ampliado los apartados relativos a los trabajadores migrantes y la economía informal en respuesta a los debates anteriores sobre la materia.

Evolución sectorial

Empleo en la agricultura y en las zonas rurales

158. Casi la mitad de la mano de obra mundial trabaja en las zonas rurales, que siguen siendo la principal fuente de empleo en África y la mayor parte de Asia. Sin embargo, en muchos países a los trabajadores agrícolas y rurales aún se les deniega el derecho de sindicación y de negociación colectiva, pese a que en 1921 se reconoció la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores agrícolas cuando los Estados Miembros de la OIT adoptaron el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), en cuya virtud los trabajadores agrícolas deberían gozar de los mismos derechos de «asociación y de coalición» que los trabajadores de la industria. En la actualidad este Convenio ha sido ratificado por 122 Estados Miembros.

159. Tampoco pueden subestimarse las dificultades prácticas que coartan la aplicación de los derechos de sindicación y de negociación colectiva. El sector agrícola y el empleo rural en general presentan rasgos

diferenciados¹. El sector de la agricultura suele ser un sector en que predominan las pequeñas empresas con un número relativamente reducido de empleados y prevalece el empleo por cuenta propia. Además, la mayor parte del empleo asalariado es temporal o estacional, y las granjas se hallan diseminadas en grandes zonas geográficas. Estos factores dificultan la sindicación. Los sindicatos agrícolas suelen tener pocos afiliados si se tiene en cuenta el gran número de trabajadores que hay en el sector. En las grandes explotaciones agrícolas y plantaciones comerciales que emplean mucha mano de obra es más frecuente que ésta esté representada por sindicatos y cubierta por convenios colectivos. Sin embargo, algunos sindicatos han señalado la existencia de restricciones al derecho de sindicación de los trabajadores temporales o de empleados de los productores. Estas restricciones tienen gran trascendencia en vista de las tendencias actuales del empleo del sector.

160. A las dificultades prácticas que deben afrontar los trabajadores agrícolas deseosos de sindicarse se suman probadas injerencias gubernamentales que restringen el ejercicio de este derecho fundamental. El impedimento jurídico que más frecuente se opone en el sector sigue siendo la exclusión total o parcial de los trabajadores agrícolas de la legislación que garantiza la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. También suelen imponerse requisitos excesivos respecto del número mínimo de afiliados que debe reunir un sindicato para que se reconozca como tal. Con los años, el Comité de Libertad Sindical ha examinado docenas de quejas relacionadas con el sector agrícola. Algunas se refieren a gravísimos alegatos de violación de los derechos humanos, como actos de violencia, amenazas de muerte y asesinatos. En

1. Algunos de los rasgos característicos del sector agrícola se analizan en el informe relativo a la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza presentado en la reunión de la Conferencia de 2008.

otras se da cuenta de actos como despidos masivos, discriminación antisindical y la negativa a reconocer sindicatos.

161. Los convenios colectivos del sector agrícola se articulan a veces en términos generales que son aplicables a todo el sector, pero en la mayoría de los casos se ajustan a las condiciones de empleo y de trabajo aplicables en cultivos específicos, como el del azúcar, el té, el caucho, el aceite de palma, o en determinados subsectores, como la floricultura o la ganadería. Abundan los convenios suscritos entre un empleador único o una empresa única, por una parte, y un sindicato por otra. Aun así, también se dan muchos casos en los que las organizaciones de trabajadores agrícolas, o las asociaciones de cultivos que representan a los empleadores de subsectores determinados, celebran con sindicatos convenios que son aplicables a todos sus miembros.

162. Los convenios colectivos del sector agrícola son importantes para garantizar unas condiciones de trabajo decorosas y asegurar relaciones laborales estables en el sector. Muchas explotaciones y plantaciones de grandes dimensiones se hallan ubicadas en lugares remotos, por lo que los inspectores del trabajo no las visitan con frecuencia. Los convenios colectivos suelen constar solamente de las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo relativas al tiempo de trabajo, a la retribución de las horas extraordinarias, a los permisos y a la asistencia médica. Ello resulta importante por dos razones esencialmente: porque el conocimiento y la observancia de la ley tienden a ser menores en las zonas remotas, mientras que las disposiciones de los convenios colectivos son conocidas por las partes interesadas y han sido aceptadas por éstas, y porque en los Códigos del Trabajo el sector agrícola merece a menudo un tratamiento diferenciado del de los demás sectores y, por ende, en el convenio se aclara la ley aplicable.

163. Al igual que en otros sectores, en el sector agrícola los salarios son uno de los elementos principales de los convenios colectivos, a muchos de los cuales se anexan cuadros detallados sobre los salarios en los que se especifican las tasas salariales correspondientes a cada categoría de trabajador, trabajo o tarea. El papel de la negociación colectiva es determinante en la fijación del salario, pues en muchos países se deniega la protección de un salario mínimo a los trabajadores agrícolas, o se excluyen ciertas clases de trabajadores que a menudo cumplen sus tareas en el sector agrícola, como, por ejemplo, los trabajadores

a tiempo parcial, los trabajadores estacionales o los trabajadores a destajo. Las tasas salariales pactadas mediante negociaciones colectivas pueden servir de referente para los empleadores y los trabajadores que no han sido contemplados en convenios específicos. En varios países, los salarios mínimos del sector agrícola se determinan mediante convenios colectivos de ámbito sectorial.

164. En Sudáfrica se ha adoptado un enfoque innovador respecto de la gobernanza del sector agrícola al establecerse un órgano tripartito que se reúne periódicamente para examinar determinadas cuestiones como la actualización de la legislación pertinente. La Determinación Sectorial aplicable, acordada entre el Gobierno, las organizaciones de agricultores y los sindicatos, es el código de los trabajadores agrícolas del país. En ella se han fijado los salarios mínimos, el tiempo de trabajo, el número de días de licencia y la normativa que rige la terminación de las relaciones de trabajo para los trabajadores agrícolas. Dicho código se aplica a todos los trabajadores de explotaciones agrícolas, con inclusión de los trabajadores del servicio doméstico y los guardias de seguridad².

165. También se han celebrado en muchos Estados miembros de la Unión Europea convenios que cubren a los trabajadores agrícolas. Así, por ejemplo, en Rumania existe un convenio colectivo de ámbito sectorial, pero la situación varía de un país a otro, pues en algunos no hay convenios colectivos en este ámbito mientras que en otros, como Austria, casi el 100 por ciento de los trabajadores están cubiertos por este tipo de convenios³.

166. Se han registrado progresos en la provincia canadiense de Ontario, cuya Corte Suprema declaró inconstitucional en 2001 la legislación provincial por la que se prohibía la sindicación de los trabajadores agrícolas. Esta resolución dio lugar a la adopción en 2002 de una nueva ley por la que se reconoce el derecho de sindicación de los trabajadores agrícolas. En Jordania se está extendiendo el ámbito de aplicación del Código del Trabajo de forma que abarque a los trabajadores agrícolas del sector público y a parte de los del sector privado. Durante los cuatro últimos años, el Gobierno de la Jamahiriya Árabe Libia informó a los órganos de control de la OIT de que, de conformidad con la ley nacional, el derecho de afiliación constituye un principio universal que debe aplicarse sin discriminación, inclusive a los trabajadores rurales. En la República Árabe Siria se han derogado las disposiciones por las que se impedía a los trabajadores y a

2. http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral_display.jsp?id=10376.

3. Eurofound: «Industrial relations in agriculture», cuadro 9, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/study/tn0509101s.html>.

sus organizaciones realizar determinadas actividades, en particular huelgas. En el Uruguay el Gobierno ha constituido un Consejo Rural Superior encargado de promover la negociación colectiva en el sector rural.

Servicios públicos

167. En los países industrializados y en muchos países en desarrollo se reconoce en general el derecho de la libertad sindical de los funcionarios y de los empleados públicos. Aun así, muchos de ellos siguen tropezando con grandes obstáculos. La jurisprudencia de la OIT en materia de libertad sindical sostiene que deben respetarse los derechos de sindicación y negociación de los funcionarios públicos⁴. El gobierno, como empleador a escala nacional, provincial o local, puede negociar en ocasiones con organizaciones de trabajadores que representan a uno o más servicios o empresas públicos. Ahora bien, cuando esta representación engloba muy diversos tipos de actividades del servicio público, las negociaciones se suelen llevar a cabo de forma separada para cada actividad. En el caso de los principales sectores de los servicios públicos, como la educación y la salud, las prácticas y los procedimientos de negociación son cada vez más diferenciados y diversos⁵.

168. Mediante el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), para el que se registran hoy 44 ratificaciones, se fomentan la negociación colectiva para los empleados del sector público y otros métodos que garantizan la participación de sus representantes en la determinación de las condiciones de empleo. También se dispone que los conflictos deben resolverse mediante negociación entre las partes o a través de mecanismos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación o el arbitraje. Además, las normas contenidas en el Convenio núm. 87 son aplicables a todos los trabajadores «sin ninguna distinción», de modo que también amparan a los empleados del Estado. Se ha considerado en efecto que no es equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que unos y otros deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses⁶.

169. Trabajadores del sector público de todo el mundo han presentado quejas respecto del ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. Los alegatos formulados van desde la denegación de los derechos de sindicación y de negociación colectiva hasta la comisión de actos violentos contra sindicalistas, e incluso asesinatos. En la mayoría de los casos, en cambio, no todos los empleados del sector de los servicios públicos pueden negociar y concluir convenios colectivos.

170. Se observaron progresos en Botswana, donde la adopción de la Ley de Sindicatos y Organizaciones de Empleadores en su forma enmendada ha permitido el reconocimiento del derecho de sindicación a favor de los empleados de los servicios públicos y de los docentes, aunque ese derecho sigue estando restringido para el personal de establecimientos penitenciarios. En la República de Corea, con la aprobación de la Ley relativa al Establecimiento y Funcionamiento de los Sindicatos de Funcionarios Públicos, se reconoció el derecho de sindicación para algunos empleados públicos, pero aún persisten importantes restricciones. En Lesotho, mediante la Ley sobre los Servicios Públicos de 2005, se reconoció el derecho de sindicación de los empleados públicos, aunque dicha ley adolece aún de determinadas limitaciones y lagunas. En Polonia las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo y en la Ley de Sindicatos permiten ahora que los guardias de establecimientos penitenciarios creen sindicatos. En Uganda, por la Ley núm. 7 sobre los Sindicatos Obreros de 2006, se abolió la prohibición que pesaba sobre el personal de establecimientos penitenciarios de afiliarse a sindicatos.

171. En muchos países el gobierno era, hasta fechas recientes, el único empleador en el sector de los servicios públicos. Aun cuando la situación difiere según los países, la tendencia del sector de los servicios públicos se ha orientado hacia las reformas, la reducción de personal, la externalización de funciones y la privatización. Al aumentar ésta, el papel del sector privado ha adquirido mayor visibilidad en el suministro de servicios públicos. Sin embargo, la privatización suele entrañar una reducción del personal a la que los sindicatos suelen oponerse; la transferencia de empresas del sector público al sector privado supone generalmente una reducción de personal en el preciso momento en

4. OIT: *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, quinta edición (revisada), Ginebra, 2006: «Teniendo en cuenta la importancia que reviste para los empleados al servicio del Estado o de las autoridades locales el derecho de constituir o registrar sindicatos, la negación del derecho de sindicación a los trabajadores al servicio del Estado es incompatible con el principio generalmente admitido de que los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir, sin autorización previa, los sindicatos de su elección.»
5. OIT: *Orientación futura del Programa de Actividades Sectoriales propuestas en 2008-2009*, Consejo de Administración, 298.ª reunión, Ginebra, marzo de 2007, documento GB.298/STM/1.
6. OIT: *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, párrafo 218.

que los trabajadores más necesitan tener representación. Se alega que en Tailandia la privatización de una empresa estatal indujo al Ministro de Trabajo a cancelar la inscripción de su sindicato so pretexto de que ésta ya no se regía por la misma legislación⁷.

172. La participación en la reforma del sector público también es una cuestión presente en el orden del día de muchos sindicatos. Pese a las recomendaciones formuladas en el contexto de las reuniones sectoriales de la OIT⁸, se suele hacer caso omiso de que es importante recabar la participación de los sindicatos del sector público en el proceso de decisión referente a la introducción de cambios a través del diálogo social. Sin embargo, en algunos países se evacuan consultas sobre cuestiones relativas a las reformas. En el Japón, por ejemplo, se contrajo el compromiso de hacer participar a los sindicatos en las reformas del sector público⁹.

Servicios esenciales

173. El derecho de huelga es la cuestión más controvertida para los trabajadores de los servicios esenciales. Esos servicios deben mantenerse en funcionamiento en todo momento, pues la adopción de acciones de reivindicación por los servicios públicos de urgencia podrían hacer peligrar la vida y seguridad de las personas. Un ejemplo es el de los servicios de extinción de incendios. Incluso cuando los trabajadores de dichos servicios gozan en teoría del derecho de huelga, se siguen manteniendo muchas restricciones sobre él e incluso, las más de las veces, se prohíbe terminantemente¹⁰. En algunos países a los trabajadores de los servicios esenciales se les deniega hasta el derecho de sindicación.

174. De conformidad con la jurisprudencia de la OIT, si bien no se puede denegar el derecho de sindicación, el derecho de huelga sí puede ser objeto de

restricciones en el sector de los servicios esenciales. Se autoriza la exclusión de las fuerzas armadas y la policía, si bien ampara el derecho de sindicación de los bomberos y de los trabajadores de los servicios médicos de urgencia. Con todo, se dan casos, como el de los servicios de policía de Sudáfrica, en que el Código del Trabajo contempla el derecho de sindicación y negociación colectiva de la policía¹¹. Sin embargo, en varios países se clasifica a los bomberos como pertenecientes a las fuerzas armadas y, por ende, se encuentran sujetos a la prohibición total de sindicarse. En algunos países a los trabajadores de los servicios esenciales no se les reconoce el derecho de negociación cuando el gobierno determina las condiciones de trabajo, pero los sindicatos pueden desempeñar una función consultiva¹². Además, razones de índole presupuestaria pueden determinar cuestiones como la dotación de personal de las estaciones de bomberos o de vehículos de emergencia, pues ello también constituye un asunto de seguridad y de salud y se puede considerar ya sea como una cuestión normativa o como una cuestión que debe abordarse en un convenio colectivo¹³.

175. Los órganos de control de la OIT han observado en la legislación relativa a los servicios esenciales algunas novedades positivas respecto al derecho de huelga. Obedeciendo a la necesidad de asegurar que toda restricción del derecho de huelga se limite a los servicios esenciales en el sentido estricto del término, Jamaica adoptó enmiendas legislativas por las que se suprimieron muchos sectores de la anterior lista de servicios esenciales. En Lituania se adoptaron enmiendas legislativas para garantizar que las restricciones al derecho de huelga se limitasen a los servicios esenciales en el sentido estricto del término. En Costa Rica un proyecto de ley define los servicios esenciales casi de la misma manera. En la República Dominicana se están analizando medidas tendientes a retirar determinadas industrias de la lista de servicios esenciales, a saber: la industria de la producción de cítricos

7. OIT: *Examen de las memorias anuales con arreglo al Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Parte II, Ginebra, marzo de 2006, pág. 132.

8. Véanse, por ejemplo, los resultados acordados de varias reuniones de la OIT celebradas sobre la materia en el decenio pasado, como las conclusiones de la Reunión paritaria sobre el desarrollo de los recursos humanos de la función pública en el contexto del ajuste estructural y del proceso de transición (Ginebra, 14 a 18 de diciembre de 1998), las conclusiones de la Reunión paritaria sobre la incidencia de la descentralización y privatización en los servicios municipales (Ginebra, 15 a 19 de octubre de 2001), y las directrices adoptadas por la Reunión paritaria sobre los servicios públicos de urgencia: el diálogo social en un medio en constante evolución (Ginebra, 27 a 31 de enero de 2003).

9. OIT: *Examen de las memorias anuales con arreglo al Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Parte II, *op. cit.*, pág. 173.

10. S. Tomoda: *Servicios públicos de urgencia: el diálogo social en un medio en constante evolución*, informe elaborado para la Reunión paritaria, OIT, Ginebra, 2003.

11. B. Mgijima: *Best practice in social dialogue in public emergency services in South Africa*, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo, OIT, Ginebra, 2003.

12. J. Pérez: *El diálogo social en la administración pública*, documento de trabajo para el Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. OIT, Ginebra, 2002.

13. S. Tomoda, *op. cit.*

y coco. En Turquía se ha presentado un proyecto de ley en el que, entre otras cosas, se apunta a suprimir determinados sectores de la lista de actividades en que el derecho de huelga está prohibido.

Educación

176. La latitud de que gozan los sindicatos del personal docente para negociar varía según los países. A pesar de las restricciones impuestas al derecho de negociación colectiva y el diálogo social en el sector de la enseñanza de muchos países africanos, en los últimos años se han realizado progresos en cuestiones fundamentales. En la República Unida de Tanzania una serie de seminarios sobre diálogos programáticos, que contaron con el apoyo de la OIT y de la UNESCO, congregó a funcionarios gubernamentales clave así como a dirigentes del sindicato del personal docente con el fin de mejorar la capacidad de éste para participar en los procesos de reformas¹⁴. En Nigeria se reconoce el derecho de sindicación y de negociación colectiva, pero con algunas restricciones. Tanto los docentes del sector público como del privado del país participan mediante el diálogo social en los debates programáticos entre las partes interesadas en las reformas del sector de la enseñanza. Empero, no existe negociación colectiva institucional¹⁵. En Malí el personal docente y el de asistencia de salud negocian convenios colectivos por sectores, mientras que el resto del sector público se halla sujeto a un convenio colectivo centralizado¹⁶.

177. Pese a los diversos progresos observados, los docentes tropiezan con obstáculos en el ejercicio de su derecho de sindicación y negociación colectiva. En algunos países, como Camerún, Etiopía y República Islámica del Irán, los militantes del sindicato del personal docente han sufrido detenciones. En El Salvador, Perú y Turquía se ha despedido a dirigentes de los sindicatos del personal docente. En Chile, Nigeria y Uruguay se han registrado casos de discriminación antisindical. En Chile, Honduras y Togo se ha vulnerado el derecho de los docentes de realizar huelgas y de manifestar pacíficamente. En la larga lista de países cuyo gobierno ha intervenido para

impedir la celebración de negociaciones colectivas de los docentes en relación con los salarios y condiciones de trabajo figuran la Argentina, Canadá, Chile, Guatemala, India, Japón y Nicaragua. Los sindicalistas del sector docente figuran entre aquellos cuya vida ha peligrado en Colombia, donde en 2005 y 2006 se registraron, respectivamente, 44 y 35 asesinatos de trabajadores de la enseñanza perpetrados por grupos paramilitares o guerrilleros.

178. En Etiopía la situación motiva desde hace tiempo quejas ante el Comité de Libertad Sindical por violación de los derechos sindicales básicos, y ante el Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos (CEART) se han presentado alegatos paralelos por incumplimiento de las normas internacionales relativas a los docentes. Por la Proclamación del Trabajo de 2003 se excluyó expresamente a los docentes del sector público del goce del derecho de sindicación. También se ha informado de varios casos de violación de los derechos sindicales fundamentales¹⁷.

179. En Grecia, entre las exigencias de los docentes expresadas en el contexto de las huelgas realizadas en 2006 valga mencionar las siguientes: mayor gasto en educación; 12 años de enseñanza obligatoria para todos los ciudadanos; la provisión de vacantes mediante designaciones colectivas; la eliminación de la retribución por hora; la readaptación de docentes gracias a la provisión de suplentes en su puesto; la reducción de la relación entre el número de estudiantes y el de docentes, y la mejora de los servicios y las pensiones¹⁸.

180. En los Estados Unidos los docentes y sus representantes han logrado algunos progresos en pos de mayor participación en la reforma de la educación. Una iniciativa presentada en los Estados Unidos, iniciada en el decenio de 1990, y que sigue cobrando vigor es la Red de Reforma de los Sindicatos del Personal Docente (TURN). Se basa en los esfuerzos de los sindicatos por reestructurar los sindicatos nacionales del personal docente, lo que finalmente redundará en mejor aprendizaje y mayor desarrollo personal de los niños de los Estados Unidos. Se estima que la inclusión de los sindicatos como interlocutores en la transformación de la educación pública resulta fundamental para alcanzar el fin último: mejorar el aprendizaje de los estudiantes¹⁹.

14. B. Ratteree: *Teachers, their unions and the Education for All Campaign*. Documento de base para el Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo 2005, OIT, Ginebra.

15. *Ibid.*

16. J. Pérez, *op. cit.*

17. Véase *Social dialogue in the education sector: An overview*, Documento de base para el Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la Aplicación de las Recomendaciones Relativas al Personal Docente, Ginebra, 2006, CEART/9/2006/WG SD.1.

18. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/gr0611019i.html>, sitio web visitado el 30 de marzo de 2007.

19. Uno de los principios básicos de las normas internacionales relativas a los docentes, OIT/UNESCO. *Recomendación relativa a la Situación del Personal Docente*, 1966.

Servicios de salud

181. En los servicios de salud las relaciones de trabajo son muy complejas. Las instituciones públicas y las del sector privado suelen regirse por legislaciones diferenciadas. Los servicios de salud pueden regirse por normas nacionales y también locales; la amplia gama de personal posee capacidades profesionales e intereses laborales diferentes; por lo menos en las grandes unidades, se aplican sistemas muy estructurados de organización del trabajo, y como se trata de servicios esenciales para el público, a veces las autoridades pueden estimar necesario imponer ciertas restricciones a los derechos sindicales.

182. Al propio tiempo, en los últimos años los sistemas de relaciones de trabajo en los servicios de salud han evolucionado. La descentralización de las negociaciones en algunos países, como, por ejemplo, en el Reino Unido, ha requerido con frecuencia un esfuerzo significativo de formación en las organizaciones interesadas y una descentralización de las finanzas, así como de las responsabilidades de las partes.

183. En Nueva Zelanda se puso a prueba un método de asociación, en cuyo marco la Asociación de Servicios Públicos elaboró el concepto de «Asociación en pos de la Calidad» en cumplimiento de su Estrategia relativa a la Negociación Colectiva del Sector de los Servicios de Salud. En el sector privado de los Estados Unidos también se han llevado a la práctica las asociaciones entre los trabajadores y la dirección. Mediante un convenio de ámbito nacional, celebrado entre Kaiser Permanente y una coalición de organizaciones de trabajadores, se fomenta el diálogo social y la participación de los trabajadores como proceso continuo que trasciende el marco tradicional de la negociación colectiva²⁰.

184. En algunos países las negociaciones colectivas han brindado la posibilidad de abordar cuestiones muy específicas relacionadas con el lugar de trabajo en convenios de aplicación más general relativos a las condiciones de empleo. En Bulgaria se considera que la inclusión de cuestiones relativas a la violencia y al estrés en el marco de los convenios colectivos por ramas, de 2004, constituye un verdadero avance para los trabajadores, pues con ello se abordan las medidas

que podrían adoptar los empleadores y los sindicatos para evitar todas las formas de discriminación, así como la violencia física y psicológica en el lugar de trabajo. También se instauró un procedimiento para tratar los casos de violencia. Los comités de salud y seguridad, constituidos en todos los establecimientos de salud, deben recabar información, investigar todos los casos de violencia en el lugar de trabajo y adoptar las medidas oportunas. Este convenio colectivo, que se aplica en todo el país y a todas las instituciones de salud, es fruto de la cooperación entre la OIT, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) en cumplimiento del programa conjunto OIT/CIE/OMS/ISP sobre la violencia laboral en el sector de la salud²¹.

185. Esto no significa sin embargo que todas las dificultades se resuelvan a través del diálogo social. La reestructuración del sector de la salud de Bulgaria, que tuvo lugar en el decenio de 1990, después de la transición a una economía de mercado, entrañó una reducción radical del número de puestos de trabajo. Entre 1990 y 2002 se suprimieron más de 47.500 empleos. Además, en el sector de la asistencia sanitaria pública los salarios son inferiores a los del sector público en su conjunto, y están por debajo del salario nacional medio²².

186. En el sector de los servicios de salud el respeto del derecho de huelga varía en gran medida de un país a otro. En algunos se espera que los empleadores y los trabajadores consensúen libremente los servicios mínimos que deben seguir funcionando en caso de conflictos laborales, mientras que en otros este particular se estipula por ley. En algunos países se prohíbe toda huelga en este sector, ya sea porque éste presta servicios esenciales o porque existe una prohibición general de llevar a cabo medidas de reivindicación en el sector público. En Ghana, por ejemplo, donde el tema salarial predomina en las negociaciones, una nueva ley ha calificado muchas profesiones del campo de la salud como servicios esenciales que deben ser objeto de arbitraje obligatorio²³.

187. Las diferencias entre los derechos conferidos a los trabajadores del sector público y aquellos otorgados a los del sector privado en las mismas actividades

20. Este caso es un ejemplo de la «nueva generación» de las asociaciones establecida entre los trabajadores y la dirección en los Estados Unidos, que se basan en medidas tendientes a lograr una competencia más intensa y a reactivar los sindicatos, y en cuyo marco los sindicatos convienen en apoyar a la empresa a cambio de que se les conceda la calidad de asociados. Para tener una visión general véase R. Hurd, R. Milkman y L. Turner: *Reviving the American labour movement: Institutions and Mobilization*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, documento de información núm. 132, Ginebra, OIT, 2002, págs. 10 a 12.

21. L. Tomev, N. Daskalova y T. Mihailova: *Social dialogue in the health sector: Case study Bulgaria*, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 235, OIT, Ginebra, 2005.

22. *Ibid.*

23. D. Y. Dovlo: *Social dialogue in the health sector: Case study Ghana*, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 234, OIT, Ginebra, 2005.

Recuadro 4.1
Relaciones laborales en la industria mexicana del petróleo

Si se contrasta con la tasa total de sindicación de los sectores industriales de México, estimada en alrededor del 10 por ciento, la industria del petróleo es un sector que cuenta con muchos sindicatos. Se estima que al menos el 75 por ciento de la mano de obra total de Petróleos Mexicanos (PEMEX) está sindicada. Dicho de otro modo, casi el 90 por ciento de las personas que integran la mano de obra y reúnen las condiciones necesarias para afiliarse a un sindicato – incluidos tanto los empleados temporales como los permanentes – están sindicadas. Cabe destacar que en la industria del petróleo los empleados temporales están sindicados, mientras que en la mayoría de las empresas del sector privado no lo están. En 2005 PEMEX aplicó alrededor de 9.000 cláusulas de convenios colectivos, por ejemplo respecto de la racionalización del lugar de trabajo, la jubilación, la vivienda, el traslado de trabajadores sindicados y las modificaciones de las condiciones de trabajo.

Fuente: C. Reynoso Castillo: *Excerpts from industrial relations in the oil industry in Mexico*, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 239, OIT, Ginebra, 2005, págs. 25 y 28 a 33.

provocan a veces conflictos. En España los sindicatos exigieron que la remuneración y las condiciones laborales de los trabajadores de los servicios de salud del sector privado se equiparasen con los de los servicios de salud del sector público, puesto que a los trabajadores de los centros de salud privados se les exigían los mismos conocimientos y calificaciones que a los del sector público. Estas reivindicaciones dieron lugar a una huelga que duró tres días²⁴.

Petróleo y gas

188. Si bien el diálogo social no es muy frecuente en este sector, existen algunos ejemplos interesantes de negociación colectiva. En Nigeria, país miembro de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP), los convenios colectivos se negocian a escala empresarial. En ellos se contemplan por lo general cuestiones salariales así como las condiciones de trabajo, y su contenido está normalmente supeditado a la situación financiera de la empresa²⁵.

189. En la Unión Europea, en marzo de 2007, se creó para este sector un nuevo comité de diálogo social, que congrega a organizaciones que representan a miles de trabajadores del sector del gas de toda la Unión (la Federación Europea de Sindicatos de Trabajadores de las Minas, de la Química y de la Energía (EMCEF) y la Federación Europea de Sindicatos de Servicios Públicos (EPSU)) y EUROGAS, que es la organización industrial en el ámbito de la Unión

Europea. El comité permitirá a los interlocutores sociales contribuir a las políticas que afectan al sector en la Unión Europea, como, por ejemplo, la nueva serie de medidas energéticas y el actual proceso de liberalización de la industria del gas.

El sector minorista

190. El sector minorista, en que existen muchos acuerdos de trabajo flexible, atraviesa una importante transformación tecnológica. Algunas grandes empresas siguen desalentando la sindicación de sus empleados, aunque unas cuantas se muestran flexibles al respecto en sus filiales extranjeras. La Unión de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio, que se ha propuesto sindicarse a los trabajadores de Wal-Mart del Canadá y de los Estados Unidos, procura hoy extender este movimiento teniendo presente los mercados futuros de China, República de Corea e India. El objetivo del sindicato es educar a los trabajadores acerca de las prácticas empresariales antes de que alguna gran empresa extranjera se asiente en esos países.

191. En los próximos años la introducción de una alternativa al código de barras mediante dispositivos de identificación por radiofrecuencia (RFID) tendrá importantes repercusiones en el empleo del sector. La incorporación de actividades de capacitación para esta nueva tecnología tal vez pase a ser un aspecto importante de los convenios colectivos del sector. El diálogo

24. Véase P. Meseguer Gancedo en un artículo disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/01/inbrief/es0601101n.html>, sitio web visitado el 30 de marzo 2007.

25. S. Fajana: *Industrial relations in the oil industry in Nigeria*, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 237, OIT, Ginebra, 2005.

Recuadro 4.2
Organización de empleadores de la industria del petróleo de Sudáfrica

La Asociación Nacional de Empleadores del Sector del Petróleo (NPEA) se centra en las relaciones laborales, mientras que la Asociación Sudafricana de Industrias del Petróleo (SAPIA) se ocupa de temas relativos al desarrollo industrial y a la ampliación de la coordinación de las cuestiones socioeconómicas que afectan a las grandes empresas de la industria del petróleo.

En el ámbito de la NPEA se abordan todas las actividades relacionadas con las negociaciones de la industria del petróleo en una instancia central de negociación. La organización fue creada como consecuencia de la constitución del consejo nacional de negociación colectiva de las industrias químicas y de la creación del subsector del petróleo en su seno. Está adscrita al Departamento del Trabajo de conformidad con la Ley de Relaciones Laborales. Todas las grandes empresas de la industria del petróleo son miembros de la Asociación. La SAPIA fue fundada en 1994 por seis grandes empresas de la industria del petróleo con miras a alentar la transparencia, mejorar la comprensión de las actividades y los objetivos de la industria, y para incrementar aún más sus esfuerzos en aras de la conservación del medio ambiente. En sus normas de afiliación modificadas se permite la asociación parcial con el fin de facilitar la participación de las empresas más pequeñas. La SAPIA ha celebrado un acuerdo de cooperación con el Foro de Minerales y Energía Africanos (AMEF) y también ha formalizado su relación con la asociación Mujeres del sector del petróleo y la energía de Sudáfrica (WOESA) mediante un memorando de entendimiento para fomentar y sostener la habilitación de la mujer en la industria del petróleo. La SAPIA es miembro de la Unión de Empresas de Sudáfrica, que la representa en el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra (NEDLAC).

El AMEF se creó en 1998 para defender los intereses de la población de raza negra en los sectores fundamentales de la minería, el gas, el petróleo y la electricidad. Su misión consiste en crear un ambiente en que los empresarios de raza negra puedan competir en igualdad de condiciones en un sector competitivo a nivel mundial.

La WOESA se creó en marzo de 2002 con el apoyo del Ministro de Minerales y Energía. Su objetivo es garantizar una participación significativa de la mujer en las iniciativas comerciales del sector del petróleo y del gas, así como de otros sectores relacionados con la energía. Si bien la mayor atención se centra en las personas y los grupos que históricamente se han hallado en una situación desventajosa, no se excluye a las mujeres de raza blanca.

Fuente: S. Miller y T.V. Meelis: *Industrial relations in the oil industry in South Africa*, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 238, OIT, Ginebra, 2005, págs. 12-13.

social también debe versar sobre las repercusiones que las nuevas tecnologías tienen en el empleo, las calificaciones y la formación para la empleabilidad, el mantenimiento de unas relaciones armoniosas entre la dirección y los trabajadores, los asuntos relativos al respeto de la vida privada de los trabajadores, y la seguridad y la salud en el trabajo²⁶.

La industria naviera

192. La industria naviera es hoy una industria verdaderamente mundial. Ello se explica como consecuencia de los rápidos cambios de titularidad y de gestión de los buques, la creación de nuevos registros, la evolución tecnológica y el hecho de que las tripulaciones estén compuestas por gente de mar procedente de diversas culturas y hablen diferentes

idiomas. En un breve período de tiempo un buque puede ser vendido a un armador en un país y ser registrado en otro país. Lo más probable es que ese buque tenga un equipaje plurinacional y recale en puertos de muchos Estados. En el sector se han adoptado varias medidas importantes para tratar esas cuestiones. Desde 2003 la OIT ha adoptado tres importantes convenios para el sector: el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), además de pautas de orientación respecto a los trabajadores portuarios. Todos estos instrumentos son fruto del tripartismo internacional y presuponen claramente un diálogo social en los países con miras a garantizar su efectiva aplicación en el ámbito nacional. Además, el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, contempla expresamente

26. OIT: *Nota sobre las labores*, Reunión tripartita sobre las consecuencias sociales y laborales de una mayor utilización de las tecnologías avanzadas destinadas a minoristas, TMART/2006/11, OIT, Ginebra, 2006.

Recuadro 4.3
Iniciativa Almacén del Futuro de METRO Group y el diálogo social sobre la RFID

METRO Group, que hoy utiliza tecnología de RFID en 22 lugares y tiene 39 socios en la industria de bienes de consumo que colocan transpondedores RFID en paletas destinadas a minoristas, es uno de los pioneros tecnológicos de la industria minorista para quien la tecnología ha permitido acelerar considerablemente los procesos de entrada y salida de bienes.

La empresa recalca su empeño en preparar a su mano de obra para que aplique la RFID y en recabar asimismo la participación de asalariados individuales y miembros de los comités de empresa de las tiendas, los puntos de venta y los almacenes interesados. Todos los asalariados de las marcas minoristas y de las empresas de todo tipo a las que afecta la aplicación de la tecnología han seguido una formación completa y el personal se ha mantenido informado sobre la evolución de la RFID por conducto de la Intranet y del boletín del personal de la empresa. Además de informar a los comités de empresa antes de aplicar la RFID, la empresa mantiene un diálogo permanente con los sindicatos alemanes respecto de esta cuestión y les facilita visitas guiadas del Almacén del Futuro o les hace presentaciones sobre los cambios de las condiciones en el lugar de trabajo. En esas actividades han intervenido miembros del sindicato de servicios de Alemania Ver.di y UniEuropa. Dado que la introducción de RFID entraña una modificación de las tareas exigidas a los asalariados, previa eliminación de las tareas rutinarias de almacenamiento, los recursos de personal se pueden orientar a la realización de tareas con mayor valor añadido, como los servicios de consejo al cliente. Una de las medidas encaminadas a ayudar al personal a efectuar esta transición son la formación y el desarrollo de las perspectivas de carrera.

Fuente: Iniciativa Almacén del Futuro de METRO Group.

la aplicación de algunas de sus cláusulas mediante acuerdos de negociación colectiva.

193. En 2003 se celebró un convenio colectivo mundial entre la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), el Comité Marítimo Internacional de Empleadores (IMEC) y una federación mundial de empleadores; en él se abordaron cuestiones relativas a los salarios y las condiciones de trabajo de la gente de mar. Esta negociación es el ejemplo más importante de coordinación de negociaciones sindicales de ámbito transnacional. Las negociaciones permitieron establecer un modelo para los salarios y las condiciones de trabajo de una porción significativa de la mano de obra del sector marítimo. Las partes celebraron negociaciones globales sobre el salario creando y reforzando un consenso global respecto de una tasa salarial uniforme entre sus miembros, tanto de los países en desarrollo como de los industrializados.

194. La Comisión Paritaria Marítima, órgano bipartito y permanente del Consejo de Administración de la OIT, también ha abordado la cuestión del salario mínimo para todos los marinos en el plano internacional. La actualización del monto del salario básico mínimo para los marineros preferentes se efectuó de conformidad con la Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la

dotación de los buques, 1996 (núm. 187). Este es el único mecanismo internacional de fijación de salarios con fundamento jurídico en un instrumento internacional del trabajo. La Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima se creó para que el monto de este salario se actualizase periódicamente.

Zonas francas industriales

195. Las zonas francas industriales (ZFI) pueden brindar, en determinadas circunstancias, unas oportunidades sociales y económicas a los trabajadores y al país de que se trate, además de las ya existentes en otros sectores de la economía. Sin embargo, cuando se deniegan derechos a los trabajadores de las ZFI, éstas se comienzan a asociar con las presiones que sobre los trabajadores puede ejercer una competencia encarnizada, dispuesta a todo para atraer capitales y aumentar la producción. La OIT define las ZFI como «[las] zonas industriales dotadas de incentivos especiales para atraer a los inversores extranjeros, en las que los materiales de importación se someten a un cierto grado de proceso industrial antes de ser de nuevo exportados»²⁷. Las ZFI suelen ser centros de fabricación con alto coeficiente de mano de obra en los

27. OIT: *Cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales*. Informe para el debate de la reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales, Ginebra, 1998, documento TMEPZ/1998, pág. 3.

que intervienen los sectores industriales privados más importantes, especialmente en la esfera de la agricultura, la banca, las centrales de llamada, los componentes electrónicos, la elaboración de alimentos, la fabricación, la minería, el sector de los textiles y el vestido, las industrias de la madera y el turismo²⁸. Los trabajadores de las ZFI se hallan a veces desfavorecidos respecto de los demás en lo que atañe a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, pues las empresas se sienten atraídas por esas zonas no sólo por las menores cargas fiscales que supone instalarse en ellas, sino también, precisamente, por la desreglamentación y los acuerdos sobre la contención de costos derivados de una aplicación de la legislación laboral más flexible y, por tanto, menos rigurosa. En algunos casos la libertad sindical y el derecho de negociación vienen contemplados en la legislación, pero no se respetan en la práctica. La utilización de mano de obra mediante contratos celebrados con terceros por agencias de empleo y la externalización de trabajo a favor de trabajadores a domicilio ubicados cerca de la zona también menoscaban los intentos de aumentar la sindicación de los trabajadores y afianzar el ejercicio del derecho de negociación colectiva.

196. El Comité de Libertad Sindical ha sostenido que las disposiciones jurídicas relativas a las ZFI deberían garantizar el derecho de sindicación y de negociación colectiva a todos los trabajadores²⁹. Además, en virtud de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, los incentivos especiales para atraer a los inversores extranjeros no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva³⁰. Sin embargo, las observaciones que más frecuentemente formulan las organizaciones de trabajadores respecto de las ZFI giran en torno al principio de la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

197. Los trabajadores del sector textil figuran entre los muchos millones de trabajadores que con frecuencia se ven privados de ejercer libremente el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva en las ZFI.

En los casos presentados al Comité de Libertad Sindical referentes a las ZFI del sector textil se formularon alegatos de actos antisindicales, como actos de acoso, intimidación y violencia contra sindicalistas en países como Guatemala, Nicaragua y Sri Lanka³¹.

198. En otros casos, por ejemplo, en la República Dominicana y en Honduras, estas libertades se prevén en las leyes aplicables a las ZFI, pero esas leyes se refieren sólo a un número de trabajadores insignificante. En otros casos, como el de Túnez, existen ejemplos que dan cuenta de gran número de trabajadores sindicados y que ejercen el derecho de negociación colectiva en lo referente a los salarios y determinadas condiciones de trabajo. Las mujeres representan más del 90 por ciento de los trabajadores de las ZFI en Jamaica y Nicaragua, mientras que en Bangladesh y Madagascar representan el 85 y el 75 por ciento, respectivamente³². Las mujeres suelen percibir salarios inferiores a los de los hombres³³. Si bien los datos son incompletos, de la información disponible se desprende que aún queda mucho por hacer para superar los obstáculos jurídicos e introducir mejoras prácticas en las ZFI en todo el mundo.

199. En los últimos años algunos de los países donde existen ZFI han adoptado medidas en cumplimiento de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT³⁴. En 2004 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT tomó nota con satisfacción de que la Ley de Namibia de enmienda relativa a las zonas francas industriales de 1996, en la que se prohibía llevar a cabo toda acción de reivindicación en las ZFI, había perdido vigencia. Turquía derogó las disposiciones por las que se imponía el arbitraje obligatorio para la solución de conflictos laborales colectivos en las ZFI. En Sri Lanka las directrices adoptadas por la Junta de Inversiones se modificaron posteriormente, en consonancia con los comentarios de los órganos de control de la OIT, de suerte que los consejos de empleados pudieran funcionar con independencia en el ámbito de las ZFI y de que no se menoscabasen ni la existencia ni las actividades de los sindicatos en las empresas. Además, el Gobierno señaló que en las

28. Para disponer de una lista exhaustiva véase la base de datos de la OIT relativa a las zonas francas industriales, disponible en <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/-epz-db.pdf>.

29. Véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, op. cit., párrafo 266.

30. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, párrafo 46, <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf>.

31. Casos núms. 2179, 2275 y 2380.

32. Base de datos de la OIT de 2005-2006 relativa a las ZFI disponible en <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>.

33. J.P. Singa: *Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective: Mondialisation et dialogue social dans les zones Franches d'exportation: Étude de cas*, OIT, Ginebra, en prensa.

34. R. Gopalakrishnan: *Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms*, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, documento de trabajo núm. 1, OIT, Ginebra, 2007.

ZFI se habían celebrado dos convenios colectivos en 2004, otros dos en 2005, y que en 2006 seis empresas debían negociar otros nuevos.

200. Además de las medidas legislativas, se han adoptado medidas prácticas para reforzar la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva en el ámbito de las ZFI. La República Dominicana ha indicado que en la dirección de inspección del trabajo creó una unidad con el objeto de proteger la libertad sindical en las empresas instaladas en ZFI, y que se estaban celebrando talleres de capacitación para asegurar la observancia de los derechos sindicales. Nicaragua ha indicado que en el Ministerio de Trabajo tiene un centro de inspección en una de sus ZFI a fin de garantizar que los trabajadores no estén sujetos a represalias por haber llevado a cabo actividades sindicales legítimas.

201. El Programa y Presupuesto de la OIT para 2006-2007 creó un programa especial sobre las ZFI. La atención se centra en la mejora de la base de conocimientos y se ha establecido un grupo de tareas para coordinar las actividades relacionadas con las ZFI en el ámbito de la Oficina. A tal fin se elaboraron un sitio web de acceso público y un sitio de Intranet. Se organizaron estudios por países y mesas redondas (por ejemplo, en China, Costa Rica, Indonesia, Madagascar y Sri Lanka). Entre las esferas que se definieron para la labor futura figura la preparación de un «conjunto de políticas» destinado a mejorar la calidad de la producción y el empleo así como a fomentar el trabajo decente en las ZFI. Se brinda asesoramiento para promocionar el tripartismo y el diálogo social en ese campo.

Desafíos de la economía informal

202. En muchos países la economía informal presenta un gran desafío para el ejercicio de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. Las legislaciones nacionales relativas al ejercicio de estos derechos, las estructuras convencionales de muchas organizaciones de empleados y de empleadores, y los mecanismos formales de negociación colectiva no son de fácil aplicación o pueden excluir a las personas que trabajan en la economía informal.

203. En la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2002³⁵ se utilizó el término «economía informal» y no el de «sector informal» por englobar aquél a todos los trabajadores y empresas que realizan

actividades económicas que no están enmarcadas en acuerdos formales, o que no lo están suficientemente, desde un punto de vista jurídico o práctico. Esos trabajadores y empresas desarrollan sus actividades fuera del ámbito de aplicación formal de la ley, o por alguna razón no se vela por la aplicación de la ley para protegerlos.

204. En el África Subsahariana los trabajadores de la economía informal representan a más del 90 por ciento de la fuerza de trabajo, mientras que en América Latina suman más del 75 por ciento y en Asia Oriental más del 50 por ciento. En algunos países del Asia Meridional esta proporción es superior al 90 por ciento. La mayoría de estos trabajadores son mujeres y jóvenes, que también provienen de los sectores más pobres de la sociedad. La informalidad que afrontan consiste a menudo no solamente en la desprotección desde el punto de vista jurídico, sino también en la falta de una representación colectiva. En términos generales, existe un grado de sindicación reducido y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva es también escaso. La parca aplicación de las normas laborales en la economía informal es una realidad, por lo que en muchos casos los salarios y la productividad son bajos, los horarios de trabajo más prolongados y las condiciones de trabajo peligrosas e incluso abusivas.

205. El mandato de la OIT se basa en las normas laborales y la necesidad de fomentar condiciones de trabajo decentes en todo el mundo. Es un mandato universal. Para que los objetivos de la OIT se cumplan, las normas laborales deberán aplicarse más allá de la economía formal y abarcar todas las formas de empleo en todo tipo de actividades. Los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva son fundamentales a este respecto.

Dificultades para abarcar a los trabajadores y a los empleadores

206. Las restricciones al ejercicio de estos derechos pueden ser de índole jurídica o práctica. Los de carácter jurídico pueden consistir en denegar a los trabajadores de la economía informal los derechos y las protecciones fundamentales, o bien en impedirles pasar a la economía formal. Estas restricciones pueden ser de diversas clases. En algunos países la legislación limita la afiliación sindical, la representación sindical o la negociación colectiva a los trabajadores que se encuentran en una situación

35. *Informe de la Comisión de la Economía Informal, Actas Provisionales* núm. 25, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 2002.

regular, o define las organizaciones de trabajadores como organizaciones de trabajadores asalariados. Si las organizaciones de los trabajadores de la economía informal no pueden obtener personalidad jurídica, entonces se verán confrontadas con grandes dificultades en lo que atañe a su funcionamiento, prestación de servicios y representación de sus afiliados en las negociaciones colectivas.

207. Incluso cuando no existen obstáculos jurídicos, alcanzar a las personas que trabajan en la economía informal supone grandes dificultades. En algunos casos solamente la distancia hasta los lugares de empleo puede plantear importantes problemas de logística para los sindicatos organizadores. En muchos casos los trabajadores son empleados de microunidades que están geográficamente dispersas. Otra dificultad conexas es el aislamiento físico, que puede afectar a los trabajadores del servicio doméstico en hogares privados y a los trabajadores a domicilio.

208. La heterogeneidad de la economía informal respecto del estatus de empleo, la falta de estabilidad del empleo y las propias empresas dificultan los esfuerzos de organización. Muchos trabajadores de la economía informal son empleados a tiempo parcial o tienen empleos ocasionales. Muchos de ellos trabajan en condiciones precarias, mientras que otros cambian de trabajo en función de las necesidades económicas o sociales. Algunos, como, por ejemplo, los trabajadores agrícolas de la economía informal de muchas regiones de Asia y África, se desplazan y cambian de trabajo según la temporada. No es inusual que cambien de trabajo y acepten empleos en otro sector de actividad cuando padecen alguna enfermedad o presión económica, o incluso simplemente por razón de vínculos familiares.

209. La pobreza y la inseguridad también vienen a complicar la situación. Generalmente, los trabajadores de la economía informal ganan mucho menos que los del sector formal y en muchos casos esta disparidad financiera se acentúa. En América Latina la diferencia de ingresos entre los sectores formal e informal se incrementó del 59 por ciento al 81 por ciento en los quince años últimos. Cuando se ven confrontados a tales dificultades económicas, los trabajadores intentan centrarse más en la supervivencia cotidiana y menos en compromisos a mediano y largo plazo. También es posible que los trabajadores con contratos de empleo precarios teman comprometerse en actos que pudieran poner en peligro su empleo.

Redes y organizaciones

210. Las dificultades que coartan todo esfuerzo de organización en la economía informal pueden parecer insalvables ante la naturaleza misma de esa economía y la inacción o falta de apoyo gubernamentales. Aún así, se han desarrollado determinados marcos satisfactorios con enfoques innovadores a nivel de la base.

211. Un elemento importante es la creciente red de organizaciones descentralizadas y orientadas hacia los servicios para atender las necesidades evolutivas de sus miembros. Existen muchas formas tradicionales o nuevas de organizaciones y redes locales (como entidades o mutuas de crédito, o grupos de autoayuda) que se rigen principalmente por normas sociales. Las redes pueden ser invisibles pero asoman en períodos de crisis, como, por ejemplo, las organizaciones de trabajadores del servicio doméstico de América Latina y las antiguas organizaciones nacionales de trabajadores a domicilio de Filipinas y Tailandia que aún están activas y participan en los debates sobre políticas nacionales relativas a la economía informal.

212. Si bien las funciones y la composición de estas organizaciones varían naturalmente, empiezan a aparecer unos aspectos más amplios y comunes a todas ellas. La mayoría de las organizaciones ofrecen una nutrida gama de servicios a sus afiliados. Por ejemplo, en Ghana, Malawi, Mozambique y Zambia las redes de economías informales se dedican principalmente a la formación, la solución de conflictos, la asistencia de bienestar social, la representación de los afiliados, la movilización política y la asignación de espacios en el mercado a los vendedores³⁶. Algunas de estas organizaciones también pueden ofrecer interesantes incentivos financieros a los trabajadores o empleadores de la economía informal en función de las clases de acuerdos cooperativos y de los recursos comunes existentes. La puesta en común de los recursos individuales aumenta el poder de negociación y facilita el reconocimiento de la personalidad jurídica. Recientemente se pudo constatar la concreción de tales beneficios en Benin, donde alrededor de 1.600 microempresas se congregaron para crear con éxito 60 asociaciones mutuas de crédito y ahorro³⁷.

213. Aun así, existen disparidades fundamentales de organización y representación que solamente se podrán subsanar con la acción de los sindicatos y las asociaciones de empleadores, en especial en su

36. War on Want: *Forces for Change: Informal economy organisations in Africa*, elaborado en cooperación con la Asociación de Enseñanza de Zambia y la Alianza de Asociaciones de la Economía Informal de Zambia, 2006, disponible en <http://www.waronwant.org/downloads/informaleconomy.pdf>.

37. P. Alby, J.P. Azam y S. Rospabé: *Labor institutions, labor-management relations and social dialogue*, Universidad de Toulouse, 2005.

calidad de organizaciones encargadas de negociar las condiciones de trabajo con la otra parte y de llegar a las organizaciones interesadas y unir las en aras de objetivos superiores.

El papel de los sindicatos

214. Los sindicatos siempre han estado comprometidos con la economía informal y continúan estándolo. En la India, por ejemplo, los trabajadores de la economía informal son los que impulsan el crecimiento significativo de la afiliación sindical. Los sindicatos también colaboran con las redes de trabajadores de la economía informal y les prestan asistencia. Sin embargo, el papel de los sindicatos no se limita a prestar servicios de organización y afiliación; también abogan por la mejor protección social de los trabajadores de la economía informal y por el reconocimiento legal de su estatus de trabajadores. Varios sindicatos también bregan por la adopción de políticas nacionales encaminadas a poner coto a la informalización.

215. Los sindicatos pueden brindar apoyo y ofrecer a los trabajadores de la economía informal la posibilidad de afiliarse a su organización ya sea de manera directa o a través de sus órganos afiliados. En América Latina, por ejemplo, la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA) amplió la afiliación de manera que englobase a los trabajadores individuales que no contaban con un sindicato local o sectorial. La Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores administra un seguro de salud y de desempleo en cuyo marco se prestan servicios a los trabajadores agrícolas no registrados y desprotegidos³⁸. En Ghana y en Zambia los sindicatos modificaron sus estatutos para hacer su afiliación directamente extensiva a los trabajadores de la economía informal³⁹. La ampliación de la afiliación y la prestación de servicios a los trabajadores de la economía informal puede servir para alcanzar simultáneamente dos objetivos: garantizar la ampliación de la protección y la representación a los trabajadores de la economía informal, y lograr un importante avance hacia la formalización de sus actividades.

216. Los sindicatos pueden hacer las veces de centros de coordinación de los esfuerzos de las redes de la economía informal. Para las organizaciones de trabajadores y empleadores, de lo que se trata es de seguir

ocupándose de las cuestiones locales y, al mismo tiempo, mantener posiciones de negociación firmes y eficaces derivadas de una amplia afiliación. Muchas redes de economías informales han encontrado un apoyo inestimable en la afiliación a sindicatos más grandes. Como organizaciones centrales, los sindicatos ofrecen apoyo logístico, conocimientos técnicos y representación a los trabajadores, amén de permitir a las asociaciones locales atender las necesidades directas de sus miembros. Ambos planos pueden sintonizarse en aras del suministro de una gama amplia de servicios necesarios tanto en el ámbito local como en el nacional. La intervención de los sindicatos robustece la legitimidad y la posición de las asociaciones locales, y contribuye a que sus miembros puedan expresar su opinión de manera más contundente.

217. Las asociaciones de trabajadores migrantes del servicio doméstico de Europa son un ejemplo de organizaciones informales que responden a las necesidades locales al tiempo que reciben apoyo de los sindicatos formales. En 1983 se creó en Bélgica la Asociación de Trabajadores Migrantes Filipinos para atender las necesidades de representación y de seguridad social de los trabajadores filipinos del servicio doméstico en Bélgica. En 2000 el grupo organizó un coloquio al que concurren dos de los principales sindicatos de Bélgica: la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) y la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC). Ambos alentaron la afiliación de los trabajadores indocumentados, de modo que se sindicaron más de 650 trabajadores migrantes filipinos, tanto documentados como indocumentados, lo cual les confiere hoy una identidad más visible y un cauce más eficaz para expresarse colectivamente. La unión de las tres organizaciones de forma que cada una conserva su propia identidad ha supuesto mayor disponibilidad de recursos y más conocimientos técnicos para los miembros de la asociación⁴⁰. La cooperación entre la asociación y los sindicatos aporta a los trabajadores migrantes lo mejor de ambos mundos. La pequeña organización presta asistencia a los migrantes en el plano local, al combinar actos sociales con debates y actividades de formación, mientras los sindicatos más grandes les ofrecen un cauce de expresión para entablar negociaciones y tener acceso a servicios profesionales, como atención sanitaria y asesoramiento jurídico.

38. OIT: *El papel de los sindicatos en la economía globalizada y la lucha contra la pobreza*, documento informativo para el Coloquio internacional de trabajadores organizado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores, Ginebra, 17 a 21 de octubre de 2005.

39. P. Alby, J.P. Azam y S. Rospabé, *op. cit.*

40. Confederación Europea de Sindicatos (CES): *Out of the shadows: Organising and protecting domestic workers in Europe – the role of trade unions*, informe basado en las actas de una conferencia organizada por la CES en colaboración con la Red Internacional de Reestructuración de la Enseñanza en Europa (IRENE) y la Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados (PICUM), celebrada el 14 y 15 de abril de 2005 en Bruselas. Disponible en <http://www.etuc.org/a/2809>.

Recuadro 4.4
Actividades de divulgación de los sindicatos

Los sindicatos que han logrado organizar a los trabajadores de la economía informal lo han hecho mediante actividades de información directa, estando atentos a sus necesidades y concibiendo estrategias y servicios para prestarles ayuda. Estas iniciativas han versado sobre cuestiones como la simplificación del acceso al crédito y a los mercados; la mejora de la productividad; la negociación con las autoridades municipales; la consideración de las preocupaciones relativas a la seguridad y salud; la formación y el desarrollo de las calificaciones; el fomento de las estructuras cooperativas, y el tratamiento de las inquietudes de dichos trabajadores en concepto de salud y protección social. La unión y la organización en torno a una temática más amplia suelen ser más naturales y fructíferas con estas estrategias orientadas hacia la prestación de servicios.

Fuente: OIT: *El papel de los sindicatos en la economía globalizada y la lucha contra la pobreza*, documento informativo para el Coloquio internacional de trabajadores organizado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores, Ginebra, 17 a 21 de octubre de 2005.

El papel de las organizaciones de empleadores

218. Muchas de las dificultades antes mencionadas se plantean también para las organizaciones de empleadores y obstaculiza la ampliación de la afiliación de los empleadores de la economía informal. Al igual que los trabajadores de la economía informal, los empleadores de esta economía suelen no estar organizados, y cuando sí lo están, sus asociaciones funcionan de manera informal y sus actividades no tienen un alcance amplio. La heterogeneidad y la índole descentralizada de las empresas dificulta la coordinación de éstas. En muchos casos las organizaciones de empleadores de la economía informal se basan en relaciones cooperativas.

219. La negociación colectiva y el diálogo social no pueden llevarse a cabo sin la participación de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores representativas. El fortalecimiento de la representación de los trabajadores y de los empleadores fue analizado en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2002. Para dar curso a las conclusiones adoptadas por la Conferencia, la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) creó un programa sobre la economía informal en el Caribe y América Latina, así como en Bulgaria, Kenya, Mongolia y Turquía, centrándose en el desarrollo de políticas y de un entorno jurídico propicios. El objetivo de dicho programa es también ampliar la representación de las organizaciones de empleadores y su función de defensa de las pequeñas empresas y de los operadores de la economía informal demostrando que existen

diversas fórmulas eficaces de intervención de las organizaciones de empleadores. El cabildeo y las actividades de promoción ejercidos por las organizaciones de empleadores en países como Bulgaria, Mongolia, Kenya y Saint Kitts y Nevis han inducido, a menudo con éxito, cambios en las políticas y las legislaciones. En Kenya, Mongolia y Perú el acento se puso en el fortalecimiento de las vinculaciones entre los negocios informales y los formales⁴¹. En varios países las organizaciones de empleadores han hecho extensivos los servicios empresariales a unidades informales y pequeñas. Esta asistencia puede revestir la forma de un intercambio de información, mayor acceso a la financiación, seguros, tecnología y desarrollo empresarial. Las enseñanzas extraídas de estas iniciativas se han reunido en un CD-ROM para orientar las actividades futuras de las organizaciones de empleadores⁴².

La negociación colectiva en la economía informal

220. Resulta necesario establecer una distinción entre dos grandes grupos de trabajadores de la economía informal. Uno de ellos se compone de los trabajadores que son parte en una relación de empleo no asalariado: trabajadores por cuenta propia, propietarios-operadores de microempresas y de empresas familiares, artesanos independientes y trabajadores no remunerados. El otro grupo de trabajadores lo constituyen los asalariados de empresas que no están constituidas en sociedad, funcionan a muy pequeña

41. OIT: *La economía informal*, documento GB.298/ESP/4, 298.ª reunión del Consejo de Administración, Ginebra, marzo de 2007, párrafo 41.

42. OIT: *Employers' organizations and enterprise development in the informal economy: Moving from informality to formality*, ACT/EMP, Ginebra, 2006.

escala y suelen estar excluidas del ámbito de aplicación de las leyes del trabajo y de su observancia; los trabajadores que son parte en una relación asalariada pero encubierta, como los trabajadores a domicilio subcontratados, los trabajadores del servicio doméstico contratados por hogares privados y los trabajadores asalariados ocasionales e itinerantes con múltiples empleadores. La naturaleza y el mecanismo de su negociación colectiva es claramente variable. En muchos casos es difícil saber con quién las organizaciones de trabajadores deberían entablar negociaciones colectivas y el diálogo social, puesto que también podrían estar presentes varias asociaciones informales de empleadores.

221. Es probable que la estrategia más eficaz para alentar las negociaciones colectivas para los trabajadores de la economía informal consista en facilitar la transición de éstos a la economía formal. Las posibilidades de entablar negociaciones colectivas aumentan cuando las empresas están constituidas como sociedades y a los trabajadores se les reconoce jurídicamente como empleados. Si bien esto es competencia de los gobiernos, los interlocutores sociales pueden alentar esa conducta cabildeando para obtener incentivos eficaces que faciliten la integración en la economía formal.

222. Las redes de la economía informal, las asociaciones y las organizaciones no gubernamentales también se pueden alinear con los sindicatos oficiales para reforzar su posición negociadora con las organizaciones de empleadores. La negociación colectiva de esa clase resulta más eficaz cuando las organizaciones pequeñas negocian con entidades más importantes, como, por ejemplo, gobiernos u organizaciones de empleadores de ámbito nacional. Los sindicatos y las asociaciones de trabajadores también pueden brindar un fuerte apoyo en términos de fortalecimiento de capacidad para la negociación colectiva y la sensibilización de los trabajadores y empleadores de la economía informal respecto de los beneficios que esa negociación entrañaría.

El papel de los gobiernos

223. Ni los sindicatos ni las asociaciones de empleadores pueden sustituir a los gobiernos en la creación de marcos sociales, jurídicos y políticos que comprendan a todos los ciudadanos de un país. Los gobiernos pueden facilitar la transición de los trabajadores y

de los empleadores hacia la economía formal. Si bien el problema es complejo y exige un compromiso a largo plazo, es aún posible obtener muchos beneficios económicos y sociales. Sin embargo, la economía informal no desaparecerá de la noche a la mañana, y su potencial para generar empleo e ingresos seguirá siendo importante para muchos empresarios y trabajadores. Entretanto, los gobiernos deberían configurar marcos institucionales y jurídicos eficaces que garanticen el reconocimiento del estatus de los empleadores y los trabajadores de la economía informal, así como la tutela de sus derechos. Por ejemplo, varios países han adoptado medidas para que se reconozca el derecho de sindicación de los trabajadores del servicio doméstico. Los gobiernos también deben garantizar la observancia efectiva de la legislación, lo cual presupone invertir los recursos adecuados en el fortalecimiento de servicios como los de inspección del trabajo.

224. Los gobiernos también pueden animar a los sindicatos y a los empleadores a participar en los debates sobre políticas públicas celebrando consultas tripartitas y brindando apoyo logístico y capacitación. Como buen ejemplo de acción tripartita cabe citar el proyecto OIT/UE relativo a la mejora del diálogo social para permitir el desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la economía informal en Turquía. Este proyecto, en que intervinieron funcionarios gubernamentales, organizaciones de empleadores y sindicatos, culminó en marzo de 2006 con la Declaración Tripartita Nacional sobre el diálogo social y el empleo no declarado, en la que se confirma el compromiso de todas las partes en pos de la reducción de la informalidad⁴³.

225. Algunos gobiernos provinciales o locales de países en desarrollo o en transición trabajan directamente con organizaciones de la economía informal. Han creado tribunas institucionales para sus negociaciones, por ejemplo en Durban, Sudáfrica, cuya administración local trabaja ya de la mano con las organizaciones de trabajadores de la economía informal a fin de que sus políticas redunden en beneficio de esa economía. En Ghana, los gobiernos locales de Ajumako y Winneba buscan, con la asistencia de la OIT, formas innovadoras de ayudar a las empresas de la economía informal. Se ha creado un comité sobre el empleo productivo y remunerado con miras a la celebración de debates con los representantes de la economía informal⁴⁴.

43. OIT: *La economía informal: hacer posible la transición al sector formal*. Coloquio interregional tripartito sobre la economía informal, Ginebra, 27 a 29 de noviembre de 2007, documento ISIE/2007/1, párrafo 56.

44. OIT: *Local economic development in Ghana: Rooting Public-Private Dialogue* (LED Stories), disponible en <http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F1354139468/LEDstoryGhana.pdf>.

226. El último aspecto, que dista de ser el menos importante, reside en que para que la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva se hagan realidad en la economía informal deben anclarse en el imperio de la ley. De hecho se trata de invertir aquellas situaciones en que sólo una minoría de trabajadores y empresarios gozan de protección. Aquí también el punto de partida lógico es la fuerza de voluntad política⁴⁵.

227. Para concluir, si bien existen serios desafíos para el ejercicio de la libertad de asociación y libertad sindical y del derecho de negociación colectiva en la economía informal, no podrán resolverse si no existen marcos ni estrategias apropiados. Los sindicatos pueden intervenir ayudando a coordinar y a negociar en representación de redes locales más pequeñas, o bien brindando directamente a los trabajadores de la economía informal la posibilidad de sindicarse. Por su parte, las organizaciones de empleadores pueden ofrecer capacitación, información comercial, la posibilidad de acceder a subcontrataciones y a otros incentivos, a fin de animar a las empresas a pasar a la economía formal. Los interlocutores sociales exigen con vigor que se reconozcan a los trabajadores y a los empleadores de la economía informal la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el derecho de negociación colectiva. Sin embargo, corresponde a los gobiernos crear los marcos legislativos apropiados y velar por su efectiva observancia para amparar los derechos de los trabajadores y de los empleadores de la economía informal y facilitar su regularización gradual. De esa manera se debería asegurar un desarrollo social y económico nacional más incluyente.

Representación de los trabajadores migrantes

228. La creciente movilidad de la mano de obra en el contexto de la globalización ha engendrado grandes desafíos en lo que atañe a los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores migrantes. Esos desafíos tienen tres vertientes, a saber: la defensa de los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores migrantes, incluidos aquellos que se hallan en situación irregular; su organización, y el mantenimiento de condiciones de trabajo decente al igual que para la totalidad de la

fuerza de trabajo. Mediante el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, adoptado en 2006 con el apoyo de participantes de los empleadores y de los trabajadores, se exhorta al respeto de la libertad sindical de los trabajadores migrantes.

229. La mano de obra migrante ha pasado a ser un elemento esencial para atender las necesidades en el mercado de trabajo y en términos de productividad. La globalización de la economía y los cambios tecnológicos y demográficos han contribuido a incrementar la demanda de mano de obra migrante de muchos países industrializados y de países en desarrollo. La OIT estima que en todo el mundo hay casi 90 millones de extranjeros económicamente activos⁴⁶, que representan casi la mitad del total de 191 millones de personas que en 2005 vivían fuera de su país de nacimiento o de ciudadanía. En Europa Occidental los nacidos en el extranjero representan un 10 por ciento de la mano de obra. Esta proporción es en cambio más elevada en varios países de otras regiones. En algunos países del Consejo de Cooperación del Golfo, entre el 50 y el 80 por ciento de la mano de obra son trabajadores migrantes.

230. Si bien es probable que la necesidad de contar con trabajadores migrantes aumente en los países industrializados confrontados a una disminución de la población, se espera asimismo que aumenten las presiones migratorias sobre la «vertiente de la oferta» mientras las posibilidades de empleo y supervivencia económica en el país de origen siguen siendo escasas. Muchas personas se ven obligadas a migrar ante la persistencia de la pobreza, el aumento del desempleo, la pérdida de los modelos comerciales tradicionales y lo que se ha dado en llamar crisis ascendente de la seguridad económica en sus propios países⁴⁷.

231. Se procura facilitar deliberadamente la movilidad de la mano de obra en el marco de los procesos de integración económica regional, como, por ejemplo, la Comunidad del Africa Oriental (CAO), la Comunidad del Africa Meridional para el Desarrollo (SADC) y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) en las Américas. En virtud de estos acuerdos de cooperación económica integrados por varios países se desarrollan regímenes jurídicos para una circulación más libre de la mano de obra. Se intenta resucitar antiguos acuerdos en materia de movilidad de la mano de obra en el Africa Central y en el

45. Para más información acerca del papel de los gobiernos véase J.L. Daza: *Economía informal, trabajo no declarado y Administración del Trabajo*, OIT, Ginebra, 2006; y G. Casale y colaboradores: *Showcasing Tools and Experience in Labour Administration and the Informal Economy*. Documento núm. 9 (Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales).

46. Las estimaciones de la OIT se citan en *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, Ginebra, junio, 2004, pág. 7.

47. P. Stalker: *Workers without frontiers – The impact of globalization on international migration*, OIT, Ginebra, 2000.

Africa Oriental. La Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) adoptó en fechas recientes una declaración sobre la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes. La Unión Europea ha emprendido un proceso importante para agilizar la circulación interna y establecer parámetros comunes de acceso al empleo por parte de nacionales de terceros países, en especial, aquellos que no son nacionales de uno de los países miembros de la Unión. Un elemento capital de la negociación de todas estas iniciativas es la naturaleza y el concepto de los derechos del trabajo aplicables.

Restricciones a los derechos sindicales

232. En el ordenamiento jurídico de varios países aún se imponen restricciones al derecho de sindicación de los trabajadores migrantes. En algunos, sólo los nacionales tienen derecho a crear sindicatos, mientras que en otros los trabajadores migrantes en situación irregular, o que no cuentan con la debida autorización para trabajar, no gozan de ese derecho. Los estatutos de algunos sindicatos también comprenden disposiciones que subordinan la afiliación al cumplimiento de una serie de condiciones. Los trabajadores migrantes podrían terminar en aquellos empleos que los nacionales no desean, en lugares de trabajo aislados, o bien en aquellos sectores que no están protegidos por la legislación del trabajo (los trabajadores agrícolas o del servicio doméstico en algunos países) o en otras situaciones que dificultan la creación de sindicatos.

233. En algunos casos puede suceder que los trabajadores migrantes provengan de sociedades carentes de una tradición sindical sólida o donde las organizaciones de trabajadores se han asociado con los partidos o regímenes gobernantes en vez de desempeñar su cometido de sindicatos al servicio de los trabajadores. Los trabajadores migrantes que no tienen permiso de trabajo pueden verse fácilmente intimidados por la amenaza de una posible expulsión⁴⁸, lo cual puede dificultar aún más su sindicación.

234. En muchos países es innegable que persiste un mercado laboral dual y un número creciente de empleos precarios que los trabajadores nacionales no quieren aceptar. Muchos sectores y muchas pequeñas y medianas empresas con alto coeficiente de mano de obra no pueden permitirse trasladar la producción al extranjero. En respuesta a las presiones económicas, esas empresas procuran recortar los costos de producción o recurrir a la subcontratación, lo cual

en varios países redundará en mayor precarización de los puestos de trabajo, que se vuelven pues menos atractivos para los trabajadores nacionales. La tendencia a largo plazo hacia la informalización de los trabajos mal remunerados y que puede realizar una mano de obra poco calificada se refleja en el hecho de que en determinadas situaciones se prefiere a los trabajadores migrantes irregulares, puesto que se los obliga a trabajar por salarios inferiores y períodos de corta duración durante los picos de producción, o a aceptar trabajos peligrosos y que exigen una actividad física considerable.

235. Ello no obstante, la mayor movilidad de la mano de obra abre objetivamente oportunidades para mantener y ampliar la práctica actual del ejercicio de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. El creciente número de trabajadores migrantes encierra un potencial natural importante para la afiliación sindical. Las condiciones de trabajo y el nivel de remuneración que no se ajustan a las normas mínimas, sumados al abuso del que podrían ser objeto los trabajadores migrantes, son argumentos convincentes de que los sindicatos deben organizar a esos trabajadores.

236. También los gobiernos tienen interés en ensanchar los cauces de migración lícita en función de las necesidades del mercado de trabajo, en especial ampliando la base de la cotización a la seguridad social y los impuestos, y restringiendo el ámbito de tipicidad de la trata y del contrabando. La observancia de los derechos de los trabajadores migrantes también permitirá reducir la competencia desleal y redundará en beneficio de los empleadores que acaten la legislación del trabajo.

Aplicabilidad de las normas del trabajo

237. En unos pocos países persisten en general limitaciones al derecho de sindicación, en especial respecto de los trabajadores migrantes que se encuentran en situación irregular o no tienen permiso de trabajo. Muchos informes, reclamaciones y quejas que se dirigen a los órganos de control de la OIT y se refieren a trabajadores migrantes encierran alegatos de vulneración de su derecho de libertad sindical.

238. El Comité de Libertad Sindical de la OIT puso de relieve en varias ocasiones que el derecho de libertad de asociación y de libertad sindical era de aplicabilidad universal. Por ejemplo, en el caso núm. 2121 presentado contra el Gobierno de España, país donde una nueva ley subordinaba el

48. Véase, por ejemplo, A. Linard: *Migration and Globalisation – The New Slaves*. CIOSL, Bruselas, julio de 1998.

ejercicio de los derechos sindicales por los extranjeros a que éstos tuvieran un permiso de estancia en el territorio español, el Comité de Libertad Sindical recordó que el artículo 2 del Convenio núm. 87 reconocía el derecho de los trabajadores, sin distinción alguna, a afiliarse a las organizaciones que estimasen convenientes.

239. También se presentó al Comité de Libertad Sindical un caso contra el Gobierno de los Estados Unidos (caso núm. 2227) referente a la protección de los trabajadores migrantes frente a la discriminación antisindical. En él se trataba de las vías de recurso de que disponían los trabajadores indocumentados que habían sido despedidos por tratar de ejercer sus derechos sindicales. El Comité de Libertad Sindical invitó entonces al Gobierno a considerar todas las soluciones posibles, en consulta con los interlocutores sociales interesados, con el objeto de asegurar la efectiva protección de todos los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical.

240. La legislación de varios países limita expresamente el derecho de los trabajadores migrantes a ocupar cargos sindicales. El Comité de Libertad Sindical observó en reiteradas ocasiones que algunos países habían adoptado en fechas recientes medidas para que los extranjeros no sólo gozasen del derecho de sindicación, sino también del derecho a ocupar cargos sindicales. El fomento de la igualdad entre los trabajadores nacionales y los migrantes en las propias organizaciones de trabajadores constituye un paso determinante en pos del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En Austria se enmendó recientemente la Ley de Relaciones Laborales de suerte que también los trabajadores extranjeros pudieran ser elegidos para ocupar cargos en los comités de empresa. Respecto a Jordania, los órganos de control de la OIT tomaron nota de la declaración formulada por el Gobierno de ese país en el sentido de que el Ministerio de Trabajo había apoyado los esfuerzos de la Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU) a fin de que alcanzase a los trabajadores migrantes suministrándoles ayuda para que constituyesen comités de trabajadores migrantes en las ZFI asociadas a la Federación. En Lesotho el nuevo Código del Trabajo autoriza a los extranjeros con cinco años de residencia en el país para ejercer cargos sindicales. En Luxemburgo el nuevo Código del Trabajo, que entró en vigor en 2006, refleja los avances logrados desde 2003 para permitir a los trabajadores que no son nacionales de los Estados de la Unión Europea pertenecer a comités de empresa conjuntos. En

Mauritania se ha modificado el Código del Trabajo a fin de que los cargos sindicales también puedan ser ocupados por nacionales extranjeros que durante al menos cinco años consecutivos hayan ejercido en el país la ocupación que defiende el sindicato.

241. En el plano regional, el 17 de septiembre de 2003 la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió una opinión consultiva decisiva por la que se reforzó claramente la aplicación de las normas internacionales del trabajo a los trabajadores no nacionales, en particular a los que están en situación irregular⁴⁹. La Corte resolvió por unanimidad que «la calidad migratoria de una persona no puede constituir una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral. El migrante, al asumir una relación de trabajo, adquiere derechos por ser trabajador, que deben ser reconocidos y garantizados, independientemente de su situación regular o irregular en el Estado de empleo. Estos derechos son consecuencia de la relación laboral».

Transformación de los enfoques sindicales

242. El movimiento sindical siempre ha desempeñado un papel importante en el fomento de la integración de los trabajadores migrantes en la sociedad de los países anfitriones. Cuando los trabajadores migrantes están organizados en sindicatos, pueden participar en los debates que afectan a la función que cumplen en la sociedad y a su contribución al progreso económico y social, pueden colaborar en la formulación de las políticas sindicales, pueden votar para elegir a sus representantes y, en la mayoría de los países, pueden ser elegidos para puestos de liderazgo. Sin embargo, en los cuatro últimos decenios las organizaciones sindicales de los países de destino de todo el mundo cambiaron dos veces de posición respecto de la migración de la mano de obra. Entre los años cincuenta y los años setenta, la mayoría de los sindicatos de los países occidentales de destino crearon departamentos especiales para apoyar a los trabajadores migrantes y proteger sus derechos, ofrecieron publicaciones en los diversos idiomas de las comunidades de migrantes y reclutaron a muchos de éstos para sus organizaciones. Algunos de los actuales líderes y ejecutivos de las federaciones sindicales europeas fueron, en su día, migrantes.

243. Generalmente los sindicatos ofrecieron a los trabajadores migrantes un espacio para permitirles expresarse. En 1974 una conferencia sindical internacional sobre los trabajadores migrantes destacó la

49. Corte Interamericana de Derechos Humanos: *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03, de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos de México.

necesidad de adoptar nuevas normas internacionales concebidas para garantizar que los trabajadores migrantes fuesen tratados en un pie de igualdad con los trabajadores nacionales en el país anfitrión y exhortó a la regularización de los trabajadores que se encontraban en situación irregular⁵⁰.

244. Sin embargo, esta actitud positiva que favorece la admisión de los trabajadores migrantes se vio afectada por la crisis de los años setenta y el consiguiente desempleo, que cundió en la mayor parte del mundo industrializado. Para proteger el empleo y las condiciones de trabajo, los sindicatos se fueron sintonizando cada vez más con las políticas de inmigración restrictivas porque había el riesgo de que la economía no pudiese absorber a todos los trabajadores migrantes como consecuencia de la reducción de oportunidades de trabajo. Ello no impidió que aumentase la migración irregular a raíz de la aplicación de políticas de inmigración restrictivas. Fue entonces cuando el movimiento sindical se vio confrontado a un dilema: se consideraba que la sindicación de los trabajadores en situación irregular equivalía a una renuncia a las políticas restrictivas de entrada de mano de obra migrante en una época en que el desempleo afectaba tanto a los trabajadores nacionales como a los migrantes de varios sectores. La mayoría de las organizaciones sindicales nacionales de los países industrializados optaron por respaldar las propuestas de sancionar a los empleadores que contratasen a trabajadores migrantes en situación irregular. Sin embargo, el aparente apoyo a las políticas migratorias restrictivas brindado por muchas organizaciones sindicales tendió a disuadir a muchos trabajadores migrantes recién llegados de sumarse al movimiento sindical. Muchos de ellos recurrieron a programas de servicios al migrante relacionados con la iglesia, así como a asociaciones de migrantes que prestaban servicios y asistencia, amén de promover los derechos de estos trabajadores.

245. Con todo, en el último decenio la actitud y el compromiso de los movimientos sindicales en general privilegiaron claramente la sindicación de los trabajadores migrantes y la promoción de sus derechos, con independencia de su condición de migrantes. Los sindicatos más importantes y las confederaciones nacionales de Europa, así como de África, las Américas y Asia, promovieron importantes modificaciones de política y campañas extensivas de sindicación entre los trabajadores migrantes.

Acción de las federaciones nacionales en la actualidad

246. Hoy en día, las confederaciones nacionales del trabajo y los sindicatos sectoriales de países como la Argentina, Alemania, Bélgica, Canadá, República de Corea, España, Estados Unidos, Francia, Irlanda, Italia, Mauricio, México, Países Bajos, Portugal, Sudáfrica, Suecia y Reino Unido tienen personal a tiempo completo encargado de ocuparse de los trabajadores migrantes y promover la no discriminación. Todos estos empleados participan en la difusión de políticas encaminadas a mejorar la protección de los derechos de los migrantes y de que éstos gocen de condiciones de trabajo decentes. Las confederaciones sindicales mundiales y regionales más importantes, así como varias federaciones nacionales, han exhortado nuevamente a la ratificación de los convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes y de la Convención internacional de 1990 sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares⁵¹. Por ejemplo, en Irlanda e Italia las confederaciones sindicales nacionales están al frente de nuevas campañas nacionales para la ratificación de los convenios de la OIT y de las Naciones Unidas relativos a los trabajadores migrantes⁵².

247. En los Estados Unidos la cuestión de si se debía o no otorgar el derecho de sindicación a los trabajadores agrícolas mexicanos en situación irregular dio lugar a un gran debate a mediados del decenio de 1970, cuando se conformó la Organización de Trabajadores Agrícolas Unidos (UFW), mientras se creaban los sindicatos de trabajadores agrícolas de Arizona y de la región medio-occidental del país con programas explícitos de inclusión en sus filas de trabajadores indocumentados. En 2001 la Central Sindical de los Estados Unidos AFL-CIO adoptó una nueva posición en materia de políticas migratorias; hoy aboga oficialmente por la regularización de los trabajadores migrantes y por la derogación de las «sanciones a los empleadores» que contratan a trabajadores migrantes en situación irregular (al comprobarse que esas sanciones generalizaban la discriminación en el momento de la contratación), amén de instar a sus sindicatos afiliados a que emprendan campañas nacionales de sindicación entre los trabajadores migrantes, estén o no regularizados.

248. En fechas recientes los sindicatos de Bélgica anunciaron que protegerían a los trabajadores

50. Esta conferencia precedió a la adopción por la OIT, en 1975, del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

51. Véase el sitio web de la CSI en www.ituc-cis.org, donde se presentan unos 200 artículos y documentos relacionados con los sindicatos y los trabajadores migrantes; realizar la búsqueda por la palabra clave «migrants».

52. Para obtener una panorámica de la evolución de las posiciones y actividades de los sindicatos véase OIT: «Trabajadores migrantes», en *Educación Obrera* 2002/4, núm. 129, disponible en español, francés y inglés en www.ilo.org/actrav/.

indocumentados y les ofrecerían la posibilidad de afiliarse. Si bien la renovada atención que se presta a los trabajadores migrantes puede ser quizás más palpable en algunos países industrializados, también los órganos sindicales de otras regiones intensifican sus actividades para resolver las cuestiones relativas a las migraciones laborales. En la República Dominicana y el Caribe la sindicación y el apoyo a los trabajadores haitianos, que desde antiguo tienen preocupados a la iglesia y a grupos de militantes, son aspectos que hoy forman parte integrante del orden del día de las organizaciones sindicales nacionales.

249. Hablando de un enfoque novedoso, valga indicar que el Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) copatrocina, junto a la iglesia y a otras organizaciones, el «Comité Conjunto de Migrantes de Corea». Su objetivo consiste en prestar asistencia y apoyo a los trabajadores migrantes de diversas nacionalidades que se encuentren en la República de Corea, y combatir la discriminación de que son víctimas estos trabajadores, muchos de los cuales se encuentran en situación irregular. La KCTU instauró en sus sindicatos miembros una fórmula para dividir el trabajo de suerte que cada uno brindase asistencia en la traducción de documentos y prestase servicios para cada grupo de migrantes de tal o cual nacionalidad o idioma.

250. En Africa la dirección de las federaciones nacionales de sindicatos de unos 40 países adoptó en 2004 un plan de acción, auspiciado por la Organización Regional Africana de la CIOSL, en el que se instaba a los sindicatos africanos a abogar conjuntamente con los gobiernos por la adopción de leyes que protegiesen a los trabajadores migrantes en consonancia con los instrumentos de la OIT, a negociar con los empleadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo y a sindicarse a los trabajadores que aún no lo estuvieran, con inclusión de los trabajadores migrantes en situación irregular.

251. Recientemente se celebraron consultas tripartitas sobre migración laboral en Africa, Asia, Europa y Sudamérica. Los delegados representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los sindicatos acordaron una serie de recomendaciones conjuntas sobre políticas para la adopción de leyes y políticas nacionales que garantizasen la protección de los trabajadores migrantes.

Federaciones sindicales internacionales

252. Reflejando la preocupación creciente de sus afiliados nacionales, las federaciones sindicales internacionales prestan hoy especial atención en lo referente a los trabajadores migrantes. En los años noventa la Internacional de Servicios Públicos (ISP) convocó consultas de expertos y elaboró un manual sobre estos trabajadores. En junio de 2003 los representantes de los sindicatos agrícolas de Alemania, Egipto, España, Francia, República de Moldova, Países Bajos, Sudáfrica, Reino Unido, Suecia y Ucrania participaron junto a la filial alemana *Industriegewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt (IG BAU)* en una conferencia organizada por la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)⁵³, con el fin de elaborar una Carta de los Derechos de los Trabajadores Migrantes Agrícolas para que los sindicatos la difundiesen. Esta Carta parte de los principios fundamentales de que «ningún trabajador es un trabajador ilegal» y de que todos los trabajadores migrantes «tienen el derecho a condiciones de trabajo decente y a la igualdad de trato»⁵⁴.

253. En 2003 la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM) (hoy Internacional de los Trabajadores de la Construcción y la Madera – ICM) preparó un estudio global sobre los trabajadores migrantes y transfronterizos. En él se formularon recomendaciones con miras a «alertar a los sindicatos para que propicien la creación de un grupo de eventuales miembros representados por trabajadores irregulares del sector de la industria de la construcción» y «que desarrollen relaciones laborales con entes internacionales y nacionales que luchen contra la explotación y el abuso de los trabajadores migrantes que se ven obligados a moverse a través de canales ilícitos»⁵⁵.

254. Con anterioridad a su fusión, en 2006, tanto la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) como la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) asignaban ya en sus actividades prácticas y programáticas un alto grado de prioridad a los trabajadores migrantes. En 2001 la CIOSL elaboró un plan de acción en que se instaba expresamente a los sindicatos de todo el mundo a llevar a cabo campañas especiales para sindicarse a los trabajadores migrantes. La defensa de los derechos y la prestación de servicios a los trabajadores migrantes figuran hoy entre las cinco principales prioridades temáticas de la nueva Confederación Sindical Internacional (CSI).

53. Los sitios web respectivos son: <http://www.igbau.de/db/v2/frameset.pl> y <http://www.iuf.org/www/es/>.

54. Una Carta de los Derechos de los Trabajadores Migrantes Agrícolas, disponible en [http://www.iufdocuments.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=927&view_records=1&ww=1&en=1\\$](http://www.iufdocuments.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=927&view_records=1&ww=1&en=1$).

55. Sitio web en <http://www.ifbww.org/index.cfm?n=2&l=2>.

Recuadro 4.5
Acción de la OIT sobre la libertad sindical de los trabajadores migrantes

La OIT está elaborando un manual sindical sobre los trabajadores migrantes y brinda asistencia técnica a los sindicatos en su afán por sindicarse a estos trabajadores. El Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín también contribuye a desarrollar capacidad mediante la elaboración de instrumentos prácticos y la organización de cursos especiales sobre temas laborales. Se han incorporado cuestiones relativas a los trabajadores migrantes en los cursos dirigidos a las organizaciones de trabajadores, con especial referencia a su derecho de libertad sindical. El diálogo social se fomenta en todas las actividades que la Oficina ha emprendido sobre la migración laboral. Además de la participación directa de los interlocutores sociales en todas las actividades de cooperación técnica, la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores han contribuido a mejorar el diálogo social en materia de migraciones laborales, ya sea como herramienta o como objetivo estratégico de la Organización. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) se han comprometido directamente con la Oficina en lo que atañe a cuestiones relativas a las migraciones laborales. La CSI se ha comprometido a llevar a cabo una campaña en pos de la promoción de los convenios en materia de trabajadores migrantes, así como del marco multilateral de la OIT para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.

En marzo de 2005 el Congreso Sindical de Malasia organizó, con el apoyo de la OIT, una conferencia con miras a reforzar sus vínculos con los sindicatos de los países de origen (Bangladesh, Filipinas, India, Indonesia, Nepal, Pakistán y Viet Nam) a fin de proteger los derechos de los trabajadores migrantes en Malasia. En Tailandia la OIT celebró, en 2005 y 2006, seminarios para mejorar la capacidad de los sindicatos para organizar a trabajadores migrantes de los países vecinos, a saber: Myanmar, Camboya y República Democrática Popular Lao. En 2006 la Federación General de Sindicatos de Bahrein organizó, conjuntamente con la Confederación Internacional de Sindicatos Arabes (ICATU), la CSI y la OIT, una reunión sobre la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo. En 2007 la Organización Regional para Asia y el Pacífico de la CSI organizó la primera reunión sindical internacional entre sindicatos de países asiáticos en los que se origina la migración y los países de destino de Oriente Medio.

Líneas de acción para defender los derechos sindicales

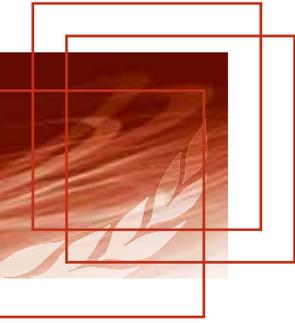
255. Los sindicatos deben conservar la iniciativa y el liderazgo en la defensa de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores migrantes, ya se encuentren éstos en una situación regular o no. Las posiciones de los sindicatos siguen evolucionando hacia una estrategia sindical internacional coherente y ampliamente observada en materia de movilidad laboral y derechos de los trabajadores migrantes, generalmente haciendo hincapié en tres importantes líneas de acción prioritaria, a saber:

- a) prestar atención y recursos para la afiliación de los trabajadores migrantes a los sindicatos existentes;
- b) propugnar la adopción y aplicación de las normas internacionales pertinentes referentes a los trabajadores migrantes, y
- c) velar por la participación de los sindicatos en la formulación de políticas nacionales atinentes a la legislación del trabajo y en la aplicación de las políticas.

256. La protección de todos los trabajadores en edad suficiente para acceder a la movilidad laboral en el plano internacional impone a los sindicatos un programa urgente de corte político y organizativo. Los sindicatos tienen un papel fundamental que cumplir en la orientación moral, política y práctica en pos de la defensa de los derechos laborales y de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, en especial en lo que atañe a sus derechos de sindicación y de negociación colectiva. Las posiciones y acciones públicas de los sindicatos en contra de la xenofobia, el racismo y la violencia cobran cada vez más credibilidad ante los trabajadores migrantes.

257. En este limitado análisis de la situación y de las perspectivas referentes a la libertad sindical y de asociación, y a la negociación colectiva de determinados sectores y categorías de trabajadores, se facilitan algunos ejemplos muy ilustrativos de los avances en que deberá basarse el gran volumen de trabajo aún pendiente. En el capítulo siguiente se ilustran algunas de las labores que la OIT ha podido realizar para ayudar a los mandantes tripartitos de sus Estados Miembros a dar cumplimiento a estos derechos fundamentales.





Capítulo V

Visión general de las actividades de cooperación técnica

258. En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se reconoce la responsabilidad compartida de la Organización y sus Estados Miembros de promover la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. La asistencia se presta en forma de promoción, concienciación, formación, servicios de asesoramiento y actividades de cooperación técnica para el desarrollo de las instituciones y el fortalecimiento de la capacidad¹. En este capítulo se examinan algunos ejemplos de la asistencia técnica prestada por diferentes unidades y departamentos de la OIT. En el cuadro que figura en el anexo VII también se facilita amplia información sobre los proyectos llevados a cabo en el marco del Programa de la Declaración.

259. La incidencia de la asistencia y la cooperación técnica proporcionadas por la OIT suele depender de la capacidad para abordar las causas fundamentales de los problemas, caracterizadas por su complejidad. Para que el cambio sea duradero se requiere en general un compromiso a largo plazo por parte de varios actores clave y, en particular, la cooperación de los actores locales, así como un verdadero apoyo político. Para fortalecer la capacidad también pueden crearse redes de expertos nacionales que, en el futuro, puedan reproducir los programas de formación a menor costo. La disponibilidad de los materiales de información, las publicaciones y los estudios deben proseguir más allá del ciclo de vida de un proyecto, para que, una vez concluido, éste mantenga su impulso.

260. La aplicación efectiva del tripartismo en las actividades de cooperación técnica de la OIT es igualmente importante para garantizar la participación de

las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de los gobiernos, en todas las fases de la cooperación técnica, desde la planificación, durante la ejecución y hasta la evaluación. Ello exige la plena participación de las Oficinas de Actividades para los Empleadores y los Trabajadores de la OIT y de sus especialistas en el terreno en el conjunto del proceso.

261. El objetivo de los proyectos de cooperación técnica es garantizar unos resultados duraderos, y ello a través de seis instrumentos de cambio estrechamente relacionados entre sí, a saber: la reforma de la legislación del trabajo; el fortalecimiento de la capacidad de las administraciones del trabajo; el robustecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; el desarrollo del tripartismo y la creación de instituciones; la prevención y solución de conflictos, y la promoción y la información. Un proyecto de cooperación técnica puede incidir en varias de estas esferas.

Reforma de la legislación del trabajo

262. La legislación nacional desempeña una función fundamental en la salvaguardia de los derechos referentes a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. La OIT trabaja con aquellos Estados Miembros que desean armonizar su legislación nacional con las normas internacionales del trabajo. La instauración de unos marcos jurídicos apropiados para regular las relaciones entre los empleadores, los trabajadores y el gobierno, así como el buen funcionamiento de las relaciones laborales,

1. Además del Programa de la Declaración, numerosas y diversas unidades se encargan de la ejecución de los proyectos de asistencia y cooperación técnica relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, entre las que cabe citar el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, la Oficina de Actividades para los Trabajadores, la Oficina de Actividades para los Empleadores, el Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales, el Programa de Empresas Multinacionales y las estructuras regionales de la OIT.

ayuda a garantizar el imperio de la ley en el mercado de trabajo.

263. Cabe citar el ejemplo del proyecto sobre el «Fortalecimiento de las relaciones laborales en Africa Oriental» (SLAREA). A raíz de las reformas económicas, tres países del Africa Oriental (Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda) necesitaban mejorar la eficacia de sus legislaciones del trabajo y de sus instituciones del mercado de trabajo en el contexto de sus economías de mercado, hoy liberalizadas. En apoyo del compromiso de los gobiernos de introducir cambios, el proyecto ayudó a redactar nuevas legislaciones del trabajo, ulteriormente adoptadas en la República Unida de Tanzania y en Uganda, que incorporaban los derechos y los principios fundamentales en el trabajo. Las nuevas legislaciones prevén un entorno adecuado de relaciones laborales y amplían la libertad sindical con el fin de abarcar a categorías de trabajadores a los que anteriormente se denegaba o restringía ese derecho.

264. También se adoptaron medidas importantes en esta esfera en Benin, Burkina Faso, Malí, Níger, Senegal y Togo, y ello a través del Programa de Apoyo para la Aplicación de la Declaración (PAMODEC). Se celebraron reuniones tripartitas para examinar los códigos del trabajo, así como consultas para adoptar las enmiendas legislativas pertinentes cuando fuera necesario, y se distribuyeron ejemplares de los nuevos códigos recién adoptados. En Togo, por ejemplo, se realizaron estudios sobre las repercusiones socioeconómicas y las condiciones de trabajo de la zona industrial del país. Otros estudios llevados a cabo sobre la legislación del trabajo togolese y su conformidad con las normas internacionales condujeron a la elaboración de un nuevo Código del Trabajo. En el informe de evaluación de la primera fase del proyecto PAMODEC se indicó que era necesario confeccionar una guía práctica para ayudar a los ministerios de trabajo a revisar aquellas legislaciones que no fueran conformes a las normas de la OIT.

265. En Europa Sudoriental los cambios socioeconómicos obligaron a algunos países a modificar su legislación para impulsar el crecimiento económico, lo que conllevó la incorporación de las normas internacionales del trabajo a la legislación nacional. En Ucrania se redactó, con ayuda de la OIT, una ley relativa al diálogo social. La entrada en vigor de esta ley configurará un marco adecuado para el diálogo tripartito.

266. En Bahrein y Omán se están adoptando medidas para la reforma de la legislación del trabajo. Estos países están modernizando sus sistemas de relaciones laborales para fomentar mayor apertura económica y mayor productividad a través del Proyecto

para la Promoción de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y del Diálogo Social. En el marco de este proyecto piloto se concientia a los legisladores nacionales sobre las normas internacionales del trabajo, y se promueve la implicación de los interlocutores sociales en el proceso de redacción. Las reformas legislativas deberían garantizar la protección de los derechos fundamentales de los grupos vulnerables de la región como son los trabajadores migrantes.

267. Los proyectos de cooperación técnica también han contribuido en gran medida a la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98. Así, por ejemplo, en 2005 Uganda ratificó el Convenio núm. 87, después de recibir asistencia técnica mediante el proyecto SLAREA. En Kuwait el Gobierno ratificó el Convenio núm. 98 después de que se celebrara el cuarto Taller regional sobre la Declaración de la OIT y las normas internacionales del trabajo. Kuwait ha ratificado ahora los Convenios núms. 87 y 98. Armenia y Montenegro también ratificaron esos convenios a raíz de las actividades de cooperación técnica llevadas a cabo con la OIT.

Capacidad de las administraciones del trabajo

268. Además de la legislación apropiada, se precisan mecanismos de apoyo y aplicación para garantizar la cabal aplicación de los principios relativos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. Algunas administraciones del trabajo pueden no disponer de los recursos esenciales necesarios para desempeñar estas funciones con eficacia o coherencia. Por lo tanto, un componente importante de las actividades de cooperación técnica es el fortalecimiento de la capacidad institucional para que los gobiernos puedan aplicar la legislación del trabajo y resolver los conflictos en las relaciones laborales. También se ofrece asistencia técnica para formar a miembros del poder judicial y a inspectores del trabajo sobre los principios y derechos fundamentales de la OIT.

269. El proyecto sobre principios y derechos en el trabajo, que se inscribe en el contexto de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de los Estados Americanos (OEA), es un ejemplo excelente de la manera en que la cooperación entre los ministerios puede conducir al intercambio de información y al fortalecimiento de la capacidad. En el Perú, en el marco de este proyecto, se han adoptado medidas para mejorar la capacidad del Gobierno de respetar los derechos relativos a la libertad de asociación y sindical y a la negociación

colectiva. Por conducto de la Oficina Subregional de la OIT se han realizado labores encaminadas a modernizar los sistemas de inspección del trabajo y a poner en funcionamiento el sistema de información sobre inspección del trabajo en varias regiones de todo el país.

270. En los proyectos llevados a cabo en Marruecos y Viet Nam se ha prestado gran atención al cometido desempeñado por los funcionarios del Gobierno, que son los principales responsables de la aplicación de la legislación del trabajo. Los proyectos se han centrado en la mejora de la capacidad de los inspectores del trabajo y de sus sistemas nacionales para aplicar la legislación, y proporcionaron guías de recursos destinadas a los interlocutores sociales. La OIT ha prestado apoyo técnico y material para la formación de inspectores del trabajo. Viet Nam cuenta ahora con servicios de asesoramiento permanentes en materia de relaciones laborales en siete provincias, mientras que en Marruecos más del 80 por ciento del cuerpo de inspección del trabajo recibió formación.

271. En el Africa Oriental, en el marco del proyecto SLAREA, se han invertido cuantiosos recursos en la mejora de la capacidad de las administraciones del trabajo, al tiempo que se han proporcionado apoyo material y formación para el fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo. Los primeros datos indican que se ha producido un aumento del número de inspecciones, cuya calidad ha mejorado. Se celebraron reuniones de alto nivel con el fin de dar mayor protagonismo en el plano nacional a los ministerios de trabajo. Sin unos asociados gubernamentales de peso en la ecuación, la capacidad de los interlocutores sociales para influir en las políticas económicas y sociales se ve limitada.

272. El Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín desempeña una importante función en el fortalecimiento de la capacidad de las administraciones del trabajo y del poder judicial mediante la realización de actividades de formación sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. En el Brasil, en virtud de un Protocolo de Entendimiento firmado entre el Centro de Turín y el Tribunal Superior del Trabajo Brasileño, desde 2004 se imparte formación anual a jueces y juristas en distintas provincias, con 400 participantes por término medio en cada ronda. Casi todos los miembros del Tribunal han recibido formación sobre los principios y las normas referentes a la libertad sindical y de asociación en Turín o en Ginebra. Se espera que el mayor conocimiento de los principios y derechos fundamentales por parte de la judicatura se traduzca en una aplicación más plena de esos derechos y principios en sus sentencias.

273. Del mismo modo, en sus actividades legislativas los parlamentarios deben ser concientes de la importancia que revisten las normas del trabajo. Su implicación permite asimismo mantener la incidencia de los proyectos una vez concluidos éstos. Reconociendo la función fundamental que cumplen los parlamentos en la ratificación de los convenios y en la adaptación de la legislación nacional a las normas internacionales, el Centro de Turín ha organizado cursos sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Dos de estas actividades en las que participaban parlamentarios se llevaron a cabo en 2005 en el Senegal y el Uruguay, y en 2007 se programó una actividad similar en Bahrein.

Fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

274. El fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales es un componente fundamental de la asistencia técnica de la OIT. Tanto las organizaciones de empleadores como las de trabajadores deben tener una base de conocimientos sólida y la capacidad necesaria para ejercer con eficiencia los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La negociación colectiva requiere un grado considerable de sensibilización de los interlocutores sociales y actividades de formación dirigidas a sus representantes. Más aún, la formación ayuda a los participantes a celebrar consultas oficiosas y a crear una red de expertos nacionales sobre normas del trabajo.

275. La OIT desempeña una función activa en la difusión de las normas del trabajo a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, tanto por conducto de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) como de otros departamentos y oficinas exteriores que trabajan en estrecha colaboración con ambas Oficinas. El Centro de Turín también llega hasta las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Así, por ejemplo, en 2005 se organizó en Bangkok un curso sobre el derecho de sindicación en la economía informal. En noviembre de 2006 se llevaron a cabo en Antananarivo actividades dirigidas a los trabajadores de la región del Océano Indico. En lo que respecta a los empleadores, el Centro de Turín organizó actividades de formación sobre los principios de la libertad sindical y de asociación, entre las que cabe citar el curso organizado en 2006 en Kiev para las asociaciones de empleadores de Ucrania, así como sobre los órganos de supervisión mediante el cual se reciben las quejas formuladas por los empleadores respecto de los actos de vulneración de los convenios.

276. ACTRAV es el departamento de la OIT que trabaja directamente con organizaciones de trabajadores de más de 80 Estados Miembros para mejorar su capacidad a través de actividades de asistencia técnica, de formación y llevadas a cabo en el terreno. Esta Oficina se ha asociado con sindicatos para ayudarles a abordar cuestiones y problemas complejos. Los especialistas de las oficinas subregionales han coadyuvado de modo constante a las actividades llevadas a cabo por los sindicatos para representar los intereses de los trabajadores. Entre los servicios ofrecidos cabe mencionar la elaboración de manuales, materiales audiovisuales, carpetas de información, material educativo para los trabajadores, formación sobre negociación y sobre el funcionamiento sindical, y el apoyo a varias campañas sindicales sobre los jóvenes, las cuestiones de género y otros temas de actualidad.

277. La asistencia brindada al Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) es un ejemplo de las actividades llevadas a cabo por ACTRAV. Este sindicato se topó con importantes impedimentos al tratar de contratar y sindicarse a trabajadores de las ZFI en Filipinas. Gracias a la asistencia técnica de la OIT, el TUCP formó una coalición de base amplia integrada por sindicatos, grupos que trabajaban en la economía informal, ONG y administraciones del Estado. Como resultado de los esfuerzos realizados por el TUCP y sus asociados, los supervisores sindicales pudieron evaluar las condiciones de trabajo existentes en más de 70 empresas, y se están realizando actividades para divulgar en mayor medida los principios fundamentales de la OIT. Hasta la fecha, el TUCP ha sindicado a trabajadores de más de 133 empresas en las ZFI, y muchos trabajadores que en su día estuvieron expuestos a unas normas del trabajo inadecuadas se encuentran actualmente amparados por alguno de los 17 convenios colectivos negociados en esta esfera².

278. ACT/EMP ha ayudado a las organizaciones de empleadores a fortalecer su capacidad en diversas esferas para atender mejor las necesidades de sus miembros y ayudarlas a adaptarse a la transformación del mercado de trabajo. Muchas de las actividades llevadas a cabo por ACT/EMP guardan relación con el ejercicio de los derechos referentes a la libertad de asociación y a la negociación colectiva por parte de los empleadores. Estas actividades han arrojado varios resultados positivos, entre los que cabe citar el mayor acercamiento de las organizaciones de empleadores a las pequeñas y medianas empresas. Un ejemplo de ello es la puesta en marcha de la «Estrategia para pequeñas

empresas» por parte de la Federación de Empleadores de Kenya (FKE)³.

279. De conformidad con lo dispuesto en el plan de acción adoptado por el Consejo de Administración en marzo de 2005, la Oficina ha procurado fomentar la organización y la negociación entre los grupos vulnerables, así como fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para extender su acción a la economía informal. El programa SYNDICOOP es un ejemplo de las actividades llevadas a cabo por la OIT en esta esfera. Se inició como iniciativa conjunta emprendida por ACTRAV, la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) para fortalecer a los sindicatos del sector informal y proteger a sus afiliados. SYNDICOOP fomenta el diálogo entre actores clave como sindicatos, cooperativas, representantes del gobierno y portavoces de la economía informal. Estos intercambios han permitido idear estrategias innovadoras sobre la manera de incorporar mejor las normas del trabajo en la economía informal. Otros resultados posibles son por ejemplo la creación de un programa de préstamo rotatorio que fomente la solidaridad y la acción colectiva.

280. Un segundo componente de las actividades de cooperación técnica dirigidas a los colectivos vulnerables ha sido la formación y el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales, así como la cooperación directa con los mismos, con especial referencia a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. La Oficina ha ayudado a los sindicatos a organizar a los trabajadores migrantes y a prestarles servicios jurídicos y sociales. También se dan orientaciones mediante un manual elaborado por la OIT para ayudar a los sindicatos a atender las necesidades únicas de los trabajadores migrantes. Los resultados de estas iniciativas ya son palpables. El material elaborado recientemente en varios países para los sindicatos hace referencia a los Convenios núms. 97 y 143 en lo que respecta a la igualdad de trato de los trabajadores migrantes, incluidos sus derechos a afiliarse a un sindicato y a presentarse a elecciones sindicales.

281. La negociación colectiva exige determinadas calificaciones. Un ejemplo de la asistencia prestada por la OIT en esta esfera es el de los talleres de formación conjuntos sobre técnicas de negociación para sindicatos y directivos, destinados a dirigentes de los trabajadores y empleadores. Muchas de las industrias elegidas para participar en estos talleres se caracterizaban por un historial de conflictos entre los

2. OIT: *Aplicación del programa de la OIT en 2004-2005*, Consejo de Administración, 295.ª reunión, Ginebra, marzo de 2006, pág. 38.

3. *Ibid.*

interlocutores sociales. El objetivo de la formación era transformar esta relación conflictiva en una relación de cooperación beneficiosa para todas las partes. En 2007 se organizaron talleres de formación independientes para las industrias del té y del azúcar de Malawi, para las industrias del azúcar y comerciales de Swazilandia y para las industrias del comercio al por menor y mineras de Zambia.

282. Aunque en numerosos países prevalece el pluralismo sindical, en algunos casos se plantean problemas a la hora de determinar cuáles son las organizaciones sindicales y de empleadores representativas. Desde el año 2000 la OIT ha ayudado a Benin a establecer los criterios y los métodos necesarios para determinar la representación sindical. En este país se ha promulgado un decreto ministerial en el que se fijó un umbral para la representación sindical, y se han celebrado dos elecciones importantes con arreglo al nuevo procedimiento. Actualmente la OIT trabaja en colaboración con las autoridades nacionales del país para compartir estos conocimientos adquiridos en esta esfera con otros países de habla francesa en el marco del proyecto PAMODEC. En el Senegal, donde las disposiciones del Código del Trabajo no proporcionaban inicialmente una metodología con respecto a este ámbito, el proyecto ha permitido consensuar criterios para la determinación de la representatividad de los sindicatos en los planos nacional, sectorial y empresarial. Estos criterios se reflejan actualmente en la legislación.

283. El fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales también fue un componente esencial de los proyectos llevados a cabo en el marco de la Declaración de la OIT en Indonesia, Marruecos y Viet Nam. En el marco de estos proyectos se impartió formación a miles de afiliados sindicales sobre las nuevas legislaciones del trabajo y las técnicas básicas de negociación. En Marruecos el proyecto permitió impartir formación directa a los trabajadores y establecer una red de instructores entre los dirigentes sindicales. En Indonesia la OIT organizó un curso de formación destinado a los nuevos dirigentes sindicales. En cumplimiento de estos proyectos también se prestó un valioso apoyo a las organizaciones de empleadores y se facilitó el diálogo social. Así, por ejemplo, en Viet Nam e Indonesia se realizó una labor intensa con determinados empleadores a fin de desarrollar sus aptitudes en materia de negociación y ayudarles a aumentar la productividad en el contexto de una cooperación eficaz entre los trabajadores y los empleadores a nivel de la empresa. En ambos países los participantes informaron de que la productividad y su capacidad de organización habían mejorado considerablemente.

284. En el Africa Oriental las actividades de formación llevadas a cabo en el marco del proyecto SLAREA pusieron de relieve las funciones y los servicios de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de Kenya, el territorio continental de la República Unida de Tanzania y Uganda han experimentado un fortalecimiento de capacidad en su calidad de interlocutores sociales y de proveedores de servicios a sus miembros. En Kenya y República Unida de Tanzania también se han realizado importantes contribuciones en el marco de este proyecto para dar un nuevo impulso a los centros de enseñanza laboral y las instituciones de formación mediante la modernización de los planes de estudio.

Tripartismo y creación de instituciones

285. El tripartismo es el pilar de la OIT. Los proyectos de cooperación técnica se elaboran en consulta con los interlocutores sociales. La primera medida ha consistido en realizar una encuesta nacional sobre las trabas que coartan la aplicación de los principios y derechos pertinentes. Por lo general, un consultor independiente que trabaja en colaboración con los mandantes tripartitos del país de que se trate es el encargado de determinar los obstáculos jurídicos y prácticos, así como de formular soluciones idóneas para superarlos. La participación dinámica de los mandantes tripartitos, destinatarios del proyecto, garantiza su éxito.

286. En Jordania, después de llevarse a cabo un programa de formación tripartito de carácter intensivo y de aprender de experiencias europeas, el proyecto de la OIT permitió trabajar en colaboración con los mandantes tripartitos para establecer el marco jurídico y la estructura de un comité consultivo tripartito sobre cuestiones laborales. Este fue finalmente creado en 2006. En el marco de este proyecto se sigue impulsando la formación de los miembros del comité y de su secretaría.

287. En algunos casos el historial de tripartismo no era muy dilatado. Así, por ejemplo, en 2006 se celebró el primer Taller tripartito nacional sobre la humanización de la fuerza de trabajo de Liberia en Monrovia, que contó con la participación de funcionarios del Gobierno, parlamentarios, representantes de los empleadores y los trabajadores y activistas de ONG. Uno de los objetivos del taller era analizar la situación relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en este país. El taller condujo a la adopción de la Resolución tripartita sobre la humanización de la fuerza de trabajo de Liberia, en que se recomendó,

entre otras cosas, que el Gobierno derogara las disposiciones legales que no fueran conformes a los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y que organizara una Conferencia Nacional del Trabajo con el objetivo de reformar el Código del Trabajo de Liberia.

288. En 2005 la Oficina organizó un seminario tripartito sobre la adversa situación en que se hallaban los trabajadores rurales, con especial hincapié en la libertad sindical. A él asistieron participantes de Swazilandia, Zambia y Zimbabwe. El objetivo del seminario era sensibilizar a los funcionarios del gobierno y a los representantes de los empleadores y de los trabajadores sobre la relación mutuamente beneficiosa entre la sindicación y el desarrollo; mejorar la capacidad de los participantes para apoyar la formación y el desarrollo de organizaciones viables en zonas rurales, y facilitar la elaboración de planes de acción a estos efectos. Si se quiere extender la capacidad para la negociación colectiva más allá de los sectores tradicionales, se deberá poner mucho más empeño en esta empresa.

289. El proyecto sobre la promoción de la cooperación entre los empleadores y los trabajadores (PRO-MALCO) ha tenido como objetivo a largo plazo convertir la cooperación eficaz entre los empleadores y los trabajadores en el principal paradigma de las relaciones de trabajo en el Caribe. El CD-ROM interactivo del proyecto, titulado *Herramientas para unos niveles óptimos de productividad y competitividad*, se ha difundido ampliamente en el Caribe. En él se recopilan una serie de guías prácticas, manuales y estudios de caso, entre los que cabe mencionar: «La constitución de asociaciones entre empleadores y trabajadores – Una guía práctica»; «Las normas internacionales del trabajo como herramientas estratégicas de gestión»; «Asociaciones de empresa»; «Guía para fomentar confianza», y «Nuevas cuestiones en la negociación colectiva».

290. Varios programas de acción sectoriales radican en el diálogo social e incluyen el fortalecimiento de la capacidad para la negociación colectiva. Así, por ejemplo, el programa de acción dedicado al sector de la hotelería, la restauración y el turismo ha vinculado los programas nacionales de formación profesional existentes en Egipto con el diálogo social en el lugar de trabajo. En una reunión tripartita celebrada en este país sobre el sector del turismo se examinó la mejora de las relaciones institucionalizadas entre los empleadores y los trabajadores en el plano empresarial y en los hoteles. Se confeccionan manuales de formación para facilitar las actividades de formación, y se está difundiendo un conjunto de herramientas sobre la instauración del diálogo social en el sector del turismo. En Barbados, donde el turismo es un

sector importante, el objetivo es lograr una contribución máxima de dicho sector al desarrollo social y económico mediante la utilización del diálogo social como punto de entrada para paliar los déficit de trabajo decente.

291. El Programa de Migraciones Internacionales de la OIT colaboró con el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín para facilitar la instauración de mecanismos tripartitos nacionales de consulta en materia de política migratoria en 12 países de Africa Oriental, Africa Occidental y el Magreb en 2005-2006. En Europa un importante proyecto de la OIT financiado por la Unión Europea, y titulado «Promover la igualdad en la diversidad: la integración en Europa», ha fomentado la no discriminación y la integración de los trabajadores migrantes, incluido el reconocimiento de sus derechos de sindicación y de negociación colectiva.

Prevención y solución de conflictos

292. Los proyectos de cooperación técnica llevados a cabo recientemente en varios países están fortaleciendo la capacidad de los gobiernos y de los interlocutores sociales para resolver eficazmente los conflictos laborales por cauces preestablecidos. Existe una demanda considerable por parte de los mandantes de la OIT de actividades relacionadas con la prevención y la solución de conflictos. Una negociación colectiva eficaz es un medio importante para la prevención de conflictos. Así, por ejemplo, en el Senegal las actividades de cooperación técnica de la OIT relacionadas con la negociación colectiva ayudaron a modernizar las clasificaciones de puestos y condujeron a unas relaciones laborales más armoniosas. Esta clasificación original de los puestos existente databa del período previo a la independencia y seguía vigente, mientras que las transformaciones económicas u otros factores modificaban las características y la estructura del empleo nacional. Ello podía originar conflictos entre las empresas y los trabajadores. El Gobierno y los interlocutores sociales de los sectores de la construcción y de las obras públicas, conocedores de estas dificultades, pidieron ayuda a la OIT en el marco del programa PAMODEC. Se inició pues un proceso de estudio y análisis que desembocó en la adquisición a escala nacional de conocimientos especializados de ámbito tripartito en materia de clasificación de puestos, así como en la preparación de un directorio profesional para el sector de la construcción y de las obras públicas. Finalmente, en noviembre de 2006 se negoció y firmó un convenio colectivo sobre la clasificación de puestos.

Recuadro 5.1
Cooperación técnica y tripartismo en Sialkot

La ciudad de Sialkot (Pakistán) se ha transformado en un centro industrial a raíz de la elaboración de productos de exportación para los mercados mundiales. Una esfera de especialización en Sialkot ha sido la fabricación de artículos deportivos, en particular de balones de fútbol. Ante las inquietudes expresadas a escalas nacional e internacional acerca de la existencia de trabajo infantil en la región, el respeto de las normas internacionales se convirtió en una prioridad. En respuesta a estas inquietudes, la Cámara de Comercio e Industria de Sialkot comenzó a trabajar en colaboración con la OIT para tratar esta cuestión. También se implicó a las empresas multinacionales que importaban productos de esta ciudad, y las negociaciones condujeron a la adopción del Acuerdo de Atlanta para la prevención del trabajo infantil. Estas medidas no sólo se aplicaron a las empresas multinacionales y a sus proveedores nacionales, sino también a los productores más pequeños. Sialkot se convirtió en un caso ejemplar para la OIT, al asegurarse de que cada uno de los eslabones de la cadena de suministro cumplía las normas internacionales sobre el trabajo infantil. En 2006 se formularon alegatos de casos repetidos de trabajo infantil y discriminación contra sindicalistas. El Gobierno del Pakistán, sus interlocutores sociales y otras partes interesadas pidieron a la OIT que actuara de intermediaria para la elaboración de un nuevo acuerdo entre Sialkot y los compradores internacionales de sus exportaciones. Las intensas discusiones mantenidas en 2006 y 2007 con el conjunto de las principales partes interesadas (que incluían a representantes de las marcas de deporte internacionales, del movimiento sindical internacional y de otros organismos de las Naciones Unidas, además de los mandantes tripartitos nacionales) permitieron acordar la «Iniciativa Sialkot», la cual prevé ir más allá de la prevención del trabajo infantil e incorporar el conjunto de normas internacionales del trabajo, incluidas las relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva, así como disposiciones para el fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo del Gobierno; la promoción efectiva del diálogo social, y la facilitación de ayuda a los fabricantes para cumplir las normas más amplias en materia de conformidad. Un comité tripartito establecido en Sialkot se encarga de gestionar la aplicación de esta iniciativa piloto. La primera tarea del comité ha consistido en organizar varios talleres en 2007 sobre la reforma de la inspección del trabajo y la manera de mejorar el diálogo social en esta ciudad.

293. Dada la situación imperante en Colombia, ya mencionada en el presente informe, el Consejo de Administración de la OIT aprobó un Programa especial de cooperación técnica para Colombia. En este contexto, durante el período 2004-2007 se celebraron varios seminarios para promover la negociación colectiva y la solución de conflictos. Los seminarios, centrados en las nuevas técnicas empleadas en la solución de conflictos, incluían un módulo de siete estudios casuísticos dedicados exclusivamente a las experiencias colombianas. Se dio amplia difusión al módulo en el país.

294. En Camboya la OIT ayuda a instaurar un sistema eficaz para la prevención y la solución de conflictos. Mediante este proyecto, que recibe financiación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, se están elaborando mecanismos y procesos, y se está desarrollando la capacidad tripartita necesaria para prevenir los conflictos o resolverlos. Estos objetivos tratan de lograrse mediante el fortalecimiento de la capacidad del ministerio competente, la confección de una base de datos estadísticos sobre conflictos laborales y la formación de inspectores del trabajo. Se fomenta la conciliación a través de la formación de conciliadores del Gobierno. Se está

instaurando asimismo un marco de mediación con el establecimiento de un Consejo de Arbitraje tripartito independiente, la creación de los servicios de apoyo administrativo necesarios para el funcionamiento de dicho Consejo, la formación y tutoría de árbitros, la formación de las principales partes interesadas en materia de procedimientos de arbitraje y la difusión de materiales para sensibilizar al público. Se considera que la creación de este Consejo ha sido decisiva para el establecimiento de unas relaciones laborales adecuadas en Camboya. Durante sus nueve primeros meses de actividad, el Consejo conoció 31 casos, que resolvió e implicaban a empresas con más de 30.000 trabajadores.

295. En el África Meridional la OIT ha llevado a cabo un proyecto importante para el fortalecimiento de las instituciones encargadas de la resolución de conflictos en Botswana, Lesotho, Malawi, Namibia, Swazilandia y Zambia. Los organismos encargados de la resolución de conflictos en estos seis países no contaban con suficientes recursos y tenían dificultades para prestar servicios eficaces de inspección del trabajo, mediación y arbitraje. El proyecto incluía la formación de conciliadores y árbitros a través del programa de postgrado en solución de conflictos, patrocinado

Recuadro 5.2 Promoción de los sistemas de gestión de conflictos en el Africa Meridional y mejora de la competitividad en la empresa

El proyecto, financiado por el Gobierno de Suiza, concluyó a finales de 2006. En su informe de evaluación intermedio se indican los resultados logrados hasta la fecha y se formulan recomendaciones para garantizar el éxito futuro:

- En Angola se logró alcanzar, en lo esencial, los objetivos, y ello pese a unas circunstancias difíciles. La legislación del trabajo vigente en Angola no fomentaba la negociación colectiva. En el marco del proyecto se analizaron las deficiencias y se propusieron enmiendas a la legislación, que contaron con el apoyo general de los interlocutores sociales. Se valoró el compromiso del Ministro de Trabajo de acelerar el proceso. El objetivo del proyecto era elaborar un plan estratégico de aplicación que promoviera la comprensión de la negociación colectiva y ayudar a impartir formación dirigida por ejemplo a los fiscales, los árbitros y los interlocutores sociales.
- En Mozambique se logró alcanzar, en lo esencial, los objetivos. Se llevaron a cabo algunas actividades de formación y se presentaron enmiendas a la legislación por las que se establecía un sistema para la resolución de conflictos totalmente nuevo. La puesta en marcha del nuevo sistema constituye un desafío, pues presupone que las partes interesadas, y el Gobierno en particular, establezcan las estructuras apropiadas y asignen unos recursos considerables. El proyecto podría ser de ayuda en este proceso: así, se podría ofrecer asesoramiento sobre las medidas que deberían adoptarse, los plazos y las necesidades en materia de recursos, así como impartir formación a los interlocutores sociales, los árbitros, etc.
- En Zimbabwe se logró alcanzar, en lo esencial, los objetivos. Se promulgaron reformas legislativas, se reformó el sistema de resolución de conflictos, se elaboró material didáctico, se impartió formación a los árbitros y se proporcionaron instalaciones bibliotecarias. Ahora bien, los obstáculos frenaron el proceso de aplicación, aunque algunos de ellos pudieron eliminarse durante la evaluación: el Ministro de Trabajo acordó organizar un seminario de alto nivel sobre diálogo social en agosto de 2005, e introducir los cambios jurídicos necesarios para promulgar los códigos y las directrices pertinentes. Los interlocutores sociales y el Gobierno pidieron encarecidamente que se brindara un apoyo continuo en el marco del proyecto. Durante la evaluación se recomendó asimismo centrarse en mayor medida en la formación (incluido en la capacidad de negociación de los interlocutores sociales).
- En Swazilandia se logró alcanzar, en lo esencial, los objetivos. El Parlamento aprobó la reforma de la legislación del trabajo, y ya se han adoptado las disposiciones institucionales relativas al mecanismo de solución de conflictos. Se aprobaron directrices, se confeccionó material didáctico y se organizaron algunas actividades de formación. El elemento más importante es que el proyecto ayudó a organizar una reunión única de alto nivel político con los interlocutores sociales para examinar cuestiones relacionadas con el diálogo social. Las discusiones permitieron llegar a un acuerdo para elaborar un programa bien definido. El proceso tripartito precisa un apoyo constante, al ser una oportunidad que ofrece enormes posibilidades.
- En Namibia se logró alcanzar, en lo esencial, los objetivos. El Parlamento aprobó finalmente la reforma de la Ley General del Trabajo. Se concibió la nueva institución responsable de la resolución de conflictos. Pese a los retrasos, el Gobierno había demostrado su compromiso al instaurar un sistema electrónico de tramitación de casos y ofrecer formación. Al haber invertido mucho tiempo y cuantiosos recursos, el proyecto podría suprimir paulatinamente las actividades, centrándose en el asesoramiento estratégico para la creación de las nuevas instituciones y el suministro de formación.
- En Lesotho se lograron los objetivos. Durante la evaluación se vio que los resultados del proyecto eran satisfactorios y duraderos. Por lo tanto, las actividades cesaron paulatinamente.
- En Botswana se logró alcanzar, en lo esencial, los objetivos. Se promulgó la reforma jurídica, aunque de forma prematura, antes de adoptarse las disposiciones institucionales pertinentes. Este proyecto tuvo que adaptarse y brindar la asistencia necesaria. Se elaboraron códigos y material didáctico, y se organizaron actividades de formación. El proyecto tuvo que cambiar de enfoque para apoyar la aplicación.

En todos los países, las partes interesadas elogiaron encarecidamente el proyecto y a su personal. En muchos casos consideraron que el proyecto era el inicio de un proceso que permitiría pasar del antagonismo al diálogo, así como buscar situaciones que beneficiaran a todas las partes. El propio proyecto se basaba en el diálogo y facilitaba la convergencia de opiniones, además de ayudar a la responsabilización de las partes interesadas.

En definitiva, el proyecto incidió en los conflictos laborales, en la relación mantenida entre los interlocutores sociales y, más en general, en el ámbito socioeconómico. Los resultados son más duraderos en aquellos países que participaron en el proyecto desde una fase temprana. En el caso de los países que se sumaron al proyecto en una fase ulterior, podría precisarse mayor asistencia.

por la OIT y dirigido a funcionarios de Botswana, Lesotho, Namibia y Swazilandia, a los que se impartió formación sobre las legislaciones del trabajo de sus respectivos países, así como sobre las normas internacionales del trabajo, junto con determinados aspectos de las relaciones laborales, la economía del trabajo y la gestión de los recursos humanos.

Promoción e información

296. No deberían subestimarse los efectos que la promoción y el intercambio de información surten en la promoción de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Los productos y las actividades como vídeos, programas de radio y talleres de formación sobre los medios de comunicación brindan una oportunidad excelente para difundir la información y promover la sostenibilidad. La cobertura en las noticias, los debates televisivos y la impresión de materiales publicitarios como calendarios han dado mayor publicidad a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La consiguiente mejora de los conocimientos del público significa que las personas están informadas de sus derechos y de los medios de que disponen para recabar su protección. La mayor concienciación de los trabajadores y los empleadores sobre sus derechos y obligaciones también ayuda a consolidar los logros de los proyectos y a generar demanda a nivel local para seguir avanzando en el logro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

297. Una estrategia eficaz para difundir la información ha consistido en utilizar los programas radiofónicos y los periódicos existentes en el idioma local. Así se hizo en el Africa Occidental, donde el programa PAMODEC traspasó las barreras idiomáticas con programas de radio transmitidos en los dialectos locales. En el proyecto también se aprovecharon las oportunidades que ofrecía la publicidad, y los principios y derechos fundamentales se imprimieron en las tarjetas de embarque utilizadas en los aeropuertos.

298. La Oficina responde a las continuas demandas de material de promoción e información. La Oficina de la OIT en el Caribe está confeccionando folletos para dar mayor visibilidad a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la subregión. El objetivo es poner de relieve los vínculos existentes entre esos principios y derechos, por una parte, y los aspectos sociales y laborales del Mercado y Economía Unicos de la CARICOM (CSME), por otra. En el marco de este proyecto también se ha confeccionado una página web sobre el mismo tema, publicada en el sitio web del CSME con el fin de garantizar la sostenibilidad una vez concluido el proyecto.

299. El principal proyecto, titulado Concienciación sobre la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se inició para respaldar las necesidades en materia de comunicación de los proyectos de cooperación técnica mediante la promoción de una mejor comprensión de las cuestiones pertinentes y la presentación de informes más precisos sobre ellas. Las actividades llevadas a cabo en el marco del proyecto fomentaron una colaboración estrecha con los medios de comunicación y contribuyeron a situar a la OIT como una fuente de información de referencia para estos últimos sobre el mundo del trabajo. Así, por ejemplo, en febrero de 2006 la OIT emprendió en Uganda una campaña de seis meses de duración para promover las principales disposiciones de las nuevas leyes y darles publicidad. Para la realización de la campaña se adoptó una estrategia de sensibilización y concienciación basada en tres elementos: la organización de talleres tripartitos de concienciación, la confección de materiales de promoción y los medios de comunicación. Al iniciarse la campaña, sólo aquellas personas que habían participado en el examen de la legislación del trabajo tenían conocimientos de ella. Una vez terminada la campaña, en una encuesta de evaluación se determinó que aproximadamente un tercio de la fuerza de trabajo tenía conocimiento de que se habían instaurado nuevas leyes del trabajo, tenía información sobre sus disposiciones básicas y sabía dónde encontrarlas.

300. En Marruecos, donde el Parlamento promulgó un nuevo Código del Trabajo en junio de 2004, se está llevando a cabo una amplia campaña de concienciación. La OIT está contribuyendo a una concienciación y al cumplimiento del nuevo Código mediante la confección en dos idiomas (francés y árabe) de un CD-ROM informativo, que es una herramienta de referencia concebida para directivos, sindicatos, inspectores del trabajo y estudiantes. Esta herramienta vincula las disposiciones del Código del Trabajo con los decretos gubernamentales y ministeriales y las decisiones de los tribunales pertinentes e informa con mayor claridad sobre las nuevas disposiciones, con respuestas clave a más de 100 preguntas frecuentemente formuladas.

301. También se ha estrechado la colaboración con los medios de comunicación internacionales. Se ha establecido una amplia asociación con el World Service Trust de la BBC, gracias a lo cual se crearon numerosos programas de radio y televisión, así como sitios web especializados. Se han elaborado programas y actos retransmitidos en directo con los servicios de la BBC en árabe, español y portugués. En el Brasil, esta asociación ha permitido impartir formación a 36 periodistas locales sobre los principios y derechos

Recuadro 5.3

Promoción de unas relaciones laborales adecuadas en el lugar de trabajo y fortalecimiento de la capacidad de los actores de las relaciones laborales en Viet Nam

Este proyecto ha contribuido en gran medida a un cambio paulatino de la concienciación, la legislación y las prácticas sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en Viet Nam. A continuación se dan algunos ejemplos de las actividades:

- Ayuda a la Universidad de Asuntos Laborales y Sociales a crear el primer Departamento de Relaciones Laborales de Viet Nam. El proyecto permitió financiar la preparación del primer plan de estudios por un equipo integrado por ocho miembros del cuerpo docente de la Universidad y un experto de la OIT, y dar apoyo técnico a la misma. Los estudiantes pudieron aprender las técnicas más nuevas en materia de relaciones laborales y desarrollar sus propias herramientas y conocimientos para seguir trabajando en este campo en el futuro.
- A finales de 2006 aprobación oficial por la Asamblea Nacional de Viet Nam del tenor revisado del capítulo 14 de la Ley del Trabajo. El proyecto permitió dar apoyo a este proceso mediante el patrocinio de reuniones de consulta celebradas con las partes interesadas, además de facilitar expertos para que dieran apoyo técnico. Uno de los resultados es la extensión del derecho de huelga a los trabajadores de empresas no afiliadas a sindicatos. Se ha pedido a la OIT que preste asistencia técnica en el marco de la revisión general de la Ley del Trabajo, que debería concluir a finales de 2008.
- Promoción de la negociación colectiva a escala nacional. Se inició un proyecto piloto sobre negociación colectiva en las zonas con alto riesgo de huelga situadas en el sur de Viet Nam, en él participaron interlocutores tripartitos de ámbito nacional y local. El objetivo del proyecto piloto era configurar un modelo para la negociación colectiva y el diálogo social que pudiera reproducirse en todo el país. Habida cuenta del aumento de las tensiones en las relaciones laborales y del mayor número de huelgas realizadas en estas zonas, los interlocutores sociales consideran la iniciativa esencial, y han indicado que el diálogo social, mejor comunicación y los convenios colectivos permitirán crear lugares de trabajo más productivos en el contexto actual, caracterizado por un desarrollo económico rápido.
- Articulación de la consulta tripartita. En el marco del proyecto se crearon comités tripartitos en siete provincias para apoyar localmente la ejecución del proyecto. Estos comités fueron los primeros mecanismos tripartitos oficiales existentes a escala provincial en Viet Nam. Sus miembros han tomado la iniciativa de llevar a cabo numerosas actividades de formación dirigidas a los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el ámbito local. Así, por ejemplo, en la ciudad de Ho Chi Minh éstos crearon un grupo de trabajo denominado «Grupo de Trabajo Interdisciplinario para la Resolución de Huelgas», que actúa de mediador en las huelgas e interactúa con la policía en caso necesario. Se realizan visitas tripartitas a las fábricas para asegurarse de la correcta aplicación de la legislación del trabajo.

fundamentales en el trabajo. Estos periodistas produjeron más tarde numerosos programas de radio y artículos de periódico sobre los temas pertinentes.

302. El proyecto sobre concienciación también contribuyó a la producción de vídeos informativos para su retransmisión en la CNN (ocho en 2006). Varios fragmentos producidos por la OIT se han retransmitido en la CNN como parte de su serie World Report.

Apoyo de los donantes

303. Desde la creación del Programa sobre la Promoción de la Declaración, se han recibido aproximadamente 58 millones de dólares de los Estados Unidos para llevar a cabo proyectos relacionados con la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. La mayor parte

de estos fondos se recibieron entre los años 2000 y 2003. Desde entonces, se ha producido una disminución paulatina de los gastos de dicho Programa en actividades directamente relacionadas con la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, al pasar éstos de un máximo de unos 10 millones de dólares de los Estados Unidos en 2003 a aproximadamente 2,5 millones de dólares de los Estados Unidos en 2007. En cambio, la cuantía total de los fondos extrapresupuestarios aprobados para el conjunto de los proyectos de cooperación técnica de toda la OIT alcanzaron un máximo histórico de 243 millones de dólares de los Estados Unidos en 2006, lo que supone un aumento de aproximadamente el 60 por ciento con respecto al total de 152 millones de dólares de los Estados Unidos aprobados en 2004. La financiación por parte de los cuatro principales donantes, a saber, los Estados Unidos, Países Bajos, Reino Unido e Italia,

Recuadro 5.4
Better Factories Cambodia (Mejores fábricas en Camboya), un proyecto pionero

En 2001 se pidió a la OIT que actuase de mediadora para mejorar las condiciones de trabajo en la industria del vestido de Camboya, que emplea a más de 340.000 trabajadores (en su mayoría mujeres) y representa el 80 por ciento de las exportaciones del país. La OIT dio comienzo a este experimento único constituyendo un equipo de vigilantes del trabajo independientes, quienes debían realizar visitas por sorpresa en las fábricas de prendas de vestir y controlar las condiciones relativas a la libertad sindical, los salarios, las horas de trabajo, las instalaciones sanitarias, la seguridad de la maquinaria y el control del ruido. El proyecto evolucionó rápidamente con el fin de ofrecer a determinadas fábricas asistencia complementaria y directa en forma de medidas correctivas, así como actividades para el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos, los representantes de los empleadores y el Gobierno. Después de seis años, esta iniciativa ha logrado unos resultados asombrosos. El proyecto aplica una triple estrategia consistente en supervisar las condiciones de trabajo existentes en las fábricas e informar sobre las mismas de acuerdo con la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo fundamentales; ayudar a las fábricas a mejorar las condiciones de trabajo mediante la cooperación en el lugar de trabajo, y facilitar el diálogo entre los interlocutores sociales y los compradores internacionales para garantizar un ciclo riguroso, transparente y continuo de mejoras, así como la cooperación transfronteriza. Cada una de las fábricas que participan en el programa crea su Comité Consultivo para la Mejora de la Productividad para fortalecer el diálogo sobre una serie de cuestiones. A escala industrial, guía el proyecto un Comité Asesor del Proyecto integrado por tres representantes, uno del Gobierno de Camboya, uno de la Asociación de Fabricantes de Prendas de Vestir de Camboya (GMAC) y uno del movimiento sindical de Camboya. La sindicación ha aumentado, quizás no sólo gracias al proyecto, al pasar de ser de entre un 25 y un 30 por ciento en 2001 a un 43 por ciento en 2006¹. Entretanto, Camboya ha experimentado un crecimiento fuerte y sostenido del empleo, provocado en gran parte por el rendimiento del sector del vestido.

¹ *Cambodia: Women and Work in the Garment Industry*, un estudio concebido y llevado a cabo conjuntamente por el programa Better Factories Cambodia de la OIT, el programa Justicia para los Pobres del Banco Mundial, la organización CARE International y el UNIFEM, Phnom Penh, 2006, pág. 25.

siguió siendo importante. Durante ese tiempo, Suecia, Noruega y la Comisión Europea fueron los tres principales defensores de la promoción del trabajo decente en el programa de cooperación para el desarrollo.

304. De las cifras anteriormente indicadas se desprende que, si bien los Estados donantes reconocen la importancia general de los proyectos de cooperación técnica, no se mantiene la atención en la promoción de la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva como objetivo específico. La cuantía de los fondos disponibles para la cooperación técnica y la asistencia en materia de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva no se ha aproximado en lo más mínimo a la cuantía consignada para la eliminación del trabajo infantil o el trabajo forzoso.

305. Los Expertos Consejeros independientes en la Declaración recomendaron que se asignaran recursos suficientes con cargo al presupuesto ordinario para la puesta en marcha eficaz de actividades en esta esfera. Asimismo, recomendaron que se dirigiera un llamamiento a la comunidad de donantes para que dieran un apoyo extrapresupuestario sustancial y duradero a las actividades de cooperación técnica con el fin de atender las solicitudes numerosas y cada vez mayores cursadas por los gobiernos y las organizaciones de

empleadores y de trabajadores para que se realizaran actividades de fortalecimiento de la capacidad relacionadas con la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva.

Evaluaciones y enseñanzas extraídas

306. La primera generación de proyectos de cooperación técnica llevados a cabo en el marco de la Declaración de la OIT ha arrojado una serie de resultados positivos. La cooperación técnica es un proceso complejo y largo que requiere flexibilidad y una evaluación constante. Algunas veces el proceso exige un cambio de actitud y unas prácticas sociales muy arraigadas. Para lograr resultados es necesario contar con tiempo y recursos. El éxito de los proyectos de cooperación técnica en esta esfera depende en gran medida de la voluntad política para llevar adelante los cambios y del apoyo continuo de la comunidad internacional. Hasta ahora los progresos dependían del generoso apoyo de unos cuantos donantes. Los recursos con cargo al presupuesto ordinario no permiten satisfacer las demandas actuales, aun combinando los esfuerzos de varios departamentos y oficinas exteriores.

307. Todos los proyectos de cooperación técnica llevados a cabo en el marco del Programa sobre la Promoción de la Declaración se han sometido a evaluaciones finales independientes, y la mayoría de ellos a evaluaciones de mitad de período⁴. En el cuadro sobre las actividades de cooperación técnica incluido en el anexo VII figuran algunas de las conclusiones derivadas de estas evaluaciones en lo que respecta a la incidencia y sostenibilidad. La evaluación más reciente de la incidencia, realizada en 2007, se basaba en un estudio de caso detallado llevado a cabo en cuatro países. En los párrafos que figuran a continuación se resumen brevemente las principales conclusiones.

308. El Programa sobre la Promoción de la Declaración se ha basado en los conocimientos especializados de que dispone la OIT para ayudar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de más de 50 países de todo el mundo a desempeñar una función constructiva en los sistemas democráticos modernos de relaciones laborales. El Programa ha sido de apoyo para los gobiernos, al facilitar la redacción y la adopción de legislación y, al mismo tiempo, promover la participación de todos los interlocutores tripartitos en el proceso de formulación de políticas legislativas.

309. En los proyectos de cooperación técnica de la OIT se ha prestado gran atención a la función desempeñada por los funcionarios del gobierno, quienes son los principales responsables de la aplicación de la legislación del trabajo y, en algunos casos, de su efectivo cumplimiento. Los proyectos se han centrado sobre todo en los inspectores del trabajo, ayudando a mejorar sus sistemas y su capacidad no sólo de garantizar el cumplimiento de la ley, sino también de servir de fuente de información para los empleadores y los trabajadores. En muchos casos se han facilitado a los inspectores del trabajo los equipos básicos que éstos precisan para desempeñar su labor.

310. Los proyectos de la OIT han ayudado a establecer y a mejorar la labor de los órganos de resolución de conflictos laborales. En algunos casos se inició un proceso de institucionalización del diálogo social. Se facilitó formación y apoyo a aquellas personas con responsabilidades en el ámbito de la resolución de conflictos laborales, incluidos miembros de la judicatura, y se han podido perfeccionar las competencias de aquellas personas que utilizan los servicios de resolución de conflictos.

311. En todos los proyectos el objetivo era fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que pudieran representar mejor a sus mandantes, asumir plenamente su función en

el contexto de los sistemas modernos de relaciones laborales y contribuir a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Gracias al apoyo prestado a cada uno de los interlocutores tripartitos y al trabajo realizado con los mismos para concebir y llevar a cabo las actividades de los proyectos, los proyectos de cooperación técnica han contribuido a la práctica de una buena gobernanza y de la democracia.

312. En el marco de los proyectos se apoyaron u organizaron actividades de formación para miles de afiliados sindicales, a quienes se informó de las nuevas leyes del trabajo y se enseñaron las técnicas básicas de negociación. También se prestó apoyo o se impartió formación a miles de empleadores sobre los mismos temas, y se facilitaron las discusiones tripartitas sobre toda una temática.

313. La asistencia técnica de la OIT apunta a unos resultados sostenibles. Un indicador clave de la sostenibilidad es la decisión de ratificar los convenios de la OIT pertinentes y de cumplir las obligaciones internacionales mediante la revisión de los marcos jurídicos nacionales. Varias de las ratificaciones recientes de los Convenios núms. 87 y 98 entrañaron la solicitud de asesoramiento y asistencia de la OIT. Las legislaciones del trabajo se han reformado en más de una docena de países.

314. El fortalecimiento de la capacidad institucional de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores es fundamental para que la nueva legislación surta efectos positivos en la práctica. La formación cumple una función importante a este respecto. Mediante la formación de instructores y la facilitación de la integración de las relaciones laborales en los planes de estudios de las universidades, o en los cursos de formación sindical, por ejemplo, los proyectos han tratado de ayudar a los países a instaurar unas prácticas adecuadas en materia de relaciones laborales, que perduren más allá de los propios proyectos. En los informes recibidos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de los gobiernos beneficiarios se indica que las actividades de cooperación técnica de la OIT han contribuido en gran medida a la mejora de sus instituciones. En todos los países abarcados por los proyectos, aquellas personas directamente implicadas en los mismos han transmitido sus conocimientos teóricos y prácticos, o los han utilizado de una manera que permite esperar que los resultados serán duraderos.

315. Los proyectos de la OIT también han tratado de lograr una sostenibilidad a largo plazo, para lo

4. Véase el sitio web de EVAL en <http://www.ilo.org/intranet/spanish/bureau/program/eval/index.htm>, donde se resumen algunas de estas evaluaciones.

cual se han centrado en la concienciación de los trabajadores y los empleadores, así como de la población en general. Una estrategia fructuosa en muchos casos ha sido la de utilizar programas radiofónicos y periódicos en el idioma local para difundir la información. La mayor concienciación ayuda a consolidar los logros de un proyecto y a generar una demanda local para avanzar de manera continuada.

316. Siguen planteándose numerosos desafíos, ya que en muchos países en desarrollo la mayoría de los trabajadores trabajan en la economía informal, donde no suele aplicarse la legislación del trabajo. Para hacer frente a este problema, los sindicatos y las asociaciones de empleadores deben poder recurrir a la asistencia de la OIT para mejorar su alcance. Los proyectos deben asegurarse de que la legislación del trabajo abarca a los trabajadores de todos los sectores. Por ejemplo, en muchos casos los trabajadores del sector agrícola y de las zonas francas industriales, o los trabajadores migrantes quedan excluidos de esta legislación. Quizás fuera necesario que los proyectos tuvieran componentes dirigidos a estos sectores y categorías de trabajadores. En el caso de los trabajadores migrantes, podría ser más eficaz abordar el derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva junto con el derecho a la no discriminación y la eliminación del trabajo forzoso y de la trata de personas.

317. En lo que respecta a la ejecución efectiva de los proyectos de cooperación técnica, se ha tratado de recabar la intervención de ACTRAV y ACT/EMP, así como de sus especialistas de las oficinas exteriores desde las fases iniciales de concepción de los proyectos. Ello se ha logrado gracias a la celebración de consultas sobre los borradores de los documentos de los proyectos y, en algunos casos, a través de su participación en misiones encargadas del diseño de un proyecto (por ejemplo, para el África Meridional). Una vez iniciado un proyecto, se pide al consejero técnico principal del proyecto que mantenga informados a los especialistas de ACTRAV y ACT/EMP de las actividades previstas. Estas iniciativas de cooperación y coordinación deberían mantenerse y mejorarse, pues ello es fundamental para la continuidad de las actividades de los proyectos a largo plazo. Las tareas de estos proyectos deberían formar parte integrante de las tareas de los especialistas de la OIT en el terreno.

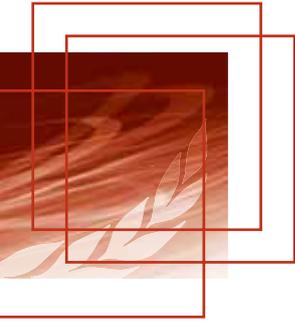
318. Es capital garantizar una participación tripartita más estrecha, mejor orientada y más transparente en la definición y la concepción de las actividades de

los proyectos a escala nacional o regional. Ello permitirá motivar realmente el compromiso y mejorar las oportunidades de sostenibilidad. Deberían realizarse esfuerzos para ampliar el diálogo y el alcance a fin de abarcar a todos los ministerios competentes, los parlamentarios y las organizaciones pertinentes de la sociedad civil capaces de contribuir al éxito del proyecto, sin menoscabar la función de los mandantes tripartitos directamente implicados. Para crear un entorno favorable a la libertad sindical y de asociación, y a la negociación colectiva, todas las partes deben comprometerse a tratar de lograr un cambio duradero a través de la cooperación y del fortalecimiento de la capacidad.

319. La aplicación del plan de acción también ha permitido poner de relieve algunas cuestiones prácticas que es necesario abordar. Los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT comentaron las complicaciones que existen a este respecto. Entre ellas, valga citar la implicación de gran número de unidades y departamentos, sin que exista una unidad única encargada de la concepción y la aplicación de las actividades de cooperación y asistencia técnicas en esta esfera; la falta de interés de los donantes, en parte debido al tema y en parte debido a la ausencia de una unidad en la Oficina que coordine las actividades de cooperación y asistencia técnicas en esta esfera, y la necesidad de volver a definir los puntos de entrada, sin empezar necesariamente por la ratificación ni por los sectores y colectivos difíciles de organizar, sino por las relaciones laborales y la negociación colectiva o las actividades sectoriales o el fortalecimiento de las organizaciones existentes de trabajadores y de empleadores.

320. También han contribuido al buen éxito de las actividades la intervención de varias unidades de la sede y de las estructuras exteriores, así como la confección de varias herramientas relacionadas con estos derechos y principios. La labor realizada ha abarcado tanto proyectos de gran envergadura como asistencia a pequeña escala a través de servicios de asesoramiento. La gran variedad de los medios de acción de que dispone la OIT es un elemento útil. Ante la reticencia de algunos mandantes de participar en actividades relacionadas con la libertad sindical y de asociación, la OIT debería poder ofrecer actividades a la medida de las necesidades, ya sea a pequeña o gran escala. Para elaborar un plan de acción realista en esta esfera, se deberían tomar en cuenta todos estos elementos y considerar qué aspectos podrán mejorarse durante los cuatro próximos años.





Capítulo VI

De cara al futuro: plan de acción para los cuatro años venideros

321. Antes de esbozar los elementos que estructurarán el plan de acción, convendría recordar el contexto en que éste deberá aplicarse. Según se indicó ya al principio del presente Informe global, el año 2008 coincide con una serie de acontecimientos importantes, como el décimo aniversario de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y el sexagésimo aniversario de la adopción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Al propio tiempo, los programas de trabajo decente por país de la OIT (PTDP) cobran impulso a escala nacional y la Conferencia Internacional del Trabajo delibera hoy sobre la manera de fortalecer el potencial de la OIT para que ésta cumpla mejor su mandato en este ámbito. Así las cosas, en noviembre de 2008 el Consejo de Administración de la OIT estudiará la posibilidad de adoptar para los cuatro años venideros un plan de acción sobre la libertad de asociación y sindical y la negociación colectiva teniendo presente las deliberaciones que en la Conferencia se celebren sobre el presente informe.

322. En este informe se ha observado que en los diez años transcurridos desde que se adoptara la Declaración de 1998 se recibieron nuevos instrumentos de ratificación para los Convenios núms. 87 y 98. Sin embargo, algunos países con grandes economías y poblaciones siguen sin ratificarlos, y muchos de ellos no parecen ni siquiera poner empeño en ello. Además, si bien la ratificación es importante, no lo es todo. También son esenciales las reformas legislativas y las medidas encaminadas a fortalecer la capacidad de los tres interlocutores sociales para promover estos principios y derechos, así como los esfuerzos destinados a concienciar a la sociedad en general acerca de la importancia que éstos revisten. Sabido es que las medidas cuantitativas adoptadas en esta esfera son aún

muy insuficientes, y es innegable que muchos trabajadores y empleadores no pueden ejercer los derechos de asociación y sindicación ni de negociación colectiva. Para garantizar su aplicación universal es necesario adoptar diversas medidas que los hagan efectivamente aplicables a un número creciente de personas.

323. Se han logrado avances importantes, principalmente por conducto de varios actores internacionales y organizaciones multilaterales que promueven estos derechos en sus políticas y enfoques (por ejemplo, mediante instituciones financieras para el desarrollo (IFD) y acuerdos comerciales de ámbitos regional y bilateral), y mediante iniciativas de acuerdos marco internacionales y de responsabilidad social de las empresas (RSE). La cuantía considerable, si bien limitada, de cooperación técnica prestada por la OIT también ha surtido efecto. La OIT debe aprovechar estas iniciativas y quedar a disposición de otros actores utilizando todos los medios que entran en su mandato.

324. La experiencia acumulada en materia de cooperación técnica en aras del seguimiento de la Declaración indujo al grupo de expertos consejeros independientes, quienes desde el año 2000 analizan las memorias anuales presentadas por los gobiernos acerca de los progresos logrados en pos de un respeto y una aplicación más cabales de los derechos fundamentales, a comentar que si bien la situación podía variar de un país a otro, las estrategias de promoción de los principios y derechos fundamentales debían integrar una serie de elementos:

- a) la interconexión entre los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, que en la práctica se fortalecen unos a otros, y el protagonismo de la libertad de asociación y sindical a este respecto;
- b) la necesidad de evaluar las situaciones jurídica y práctica y, para los tres interlocutores sociales,

- en particular los gobiernos, la necesidad de examinar la existencia de problemas vinculados a la aplicación de estos principios y derechos;
- c) la necesidad de promover la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, que bien podrían quedar a la zaga de otros convenios fundamentales;
 - d) la necesidad de suministrar más cooperación técnica para ayudar a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo de manera integrada, en el marco de los PTDP;
 - e) la necesidad de formación y creación de capacidad para permitir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores promover con eficacia el cumplimiento de los derechos fundamentales y participar a lo largo de todo el proceso de aplicación, así como intercambiar las experiencias fructuosas que hayan tenido a este respecto, y
 - f) la necesidad de no perder de vista concretamente determinados sectores industriales y categorías de trabajadores y empleadores que necesitan atención, y de velar por que quienes todavía no pueden ejercer los derechos a la libertad de asociación y sindical y de negociación colectiva puedan disfrutarlos de hecho.

325. Desde que en el año 2000 se publicó el primer informe global sobre este tema, sigue siendo necesario promover la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relativas a la libertad de asociación y sindical y al derecho de negociación colectiva, prestar a los mandantes servicios en ámbitos que les ayuden a dar cumplimiento a estos principios y adoptar medidas para fortalecer la base de conocimientos de la OIT para facilitar esta labor y agilizar sus funciones de promoción. La última vez que se puso de relieve este programa de base fue en la reunión que el Consejo de Administración de la OIT celebró en noviembre de 2007, en cuya ocasión éste analizó un documento relativo a la negociación colectiva y al Programa de Trabajo Decente¹. Con este mismo talante y a la luz de las conclusiones del presente informe, será preciso seguir centrando las actividades futuras en los tres ámbitos que se reseñan a continuación.

326. *Ratificación y aplicación efectiva de los convenios pertinentes.* La Oficina ha hecho ya uso de la información recabada mediante el procedimiento de examen anual en virtud de la Declaración para elaborar pautas de referencia destinadas a todos los Estados Miembros que no han ratificado todavía los Convenios núms. 87 y 98. Se han efectuado unos cuantos estudios casuísticos exhaustivos acerca de

determinados países voluntarios para mostrar distintos enfoques y su impacto respectivo en el logro del respeto, la promoción y el cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Hoy es posible dar un paso más para facilitar, sobre una base regional y subregional, el intercambio de conocimientos y experiencia entre los países que no han ratificado estos instrumentos a fin de que puedan mejorar la promoción y la observación de esos principios y derechos. En esta labor se deberían integrar análisis y diálogos tripartitos de ámbito nacional en los países interesados, con el respaldo de los PTDP y en estrecha colaboración entre el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, el Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales, las Oficinas de Actividades para los Trabajadores y los Empleadores, diversas oficinas subregionales y el Programa sobre la Promoción de la Declaración. Esta actividad permitirá aumentar la concienciación, incrementar el acervo de conocimientos y promover el diálogo entre los mandantes tripartitos nacionales acerca de la libertad de asociación y sindical y la negociación colectiva. También permitirá fomentar la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT pertinentes, y definir medidas prácticas que propicien la aplicación de la libertad de asociación y sindical y la negociación colectiva en el marco de los PTDP.

327. *Servicio destinado a los mandantes.* Según se ha venido haciendo hasta ahora, este servicio debería centrarse en las esferas esenciales para generar condiciones que coadyuven a la aplicación efectiva de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva. Esas esferas son las siguientes: la creación de un marco legislativo propicio, que incluya la prestación de servicios de redacción participativa de normativas laborales; el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para organizar a sus miembros y negociar colectivamente; la creación de administraciones del trabajo serviciales y que presten un apoyo real, inclusive en el funcionamiento de órganos tripartitos y bipartitos, y el fortalecimiento de la aplicación efectiva de la legislación laboral mediante la inspección del trabajo y los órganos judiciales, y mediante dispositivos que faciliten la resolución de los conflictos laborales. Se velará por que las políticas y estrategias entrañen la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, reafirmando los principios para la creación de organizaciones genuinas, independientes

1. *Negociación colectiva y Programa de Trabajo Decente*, Consejo de Administración, 300.ª reunión Ginebra, noviembre de 2007, documento GB.300/ESP/1.

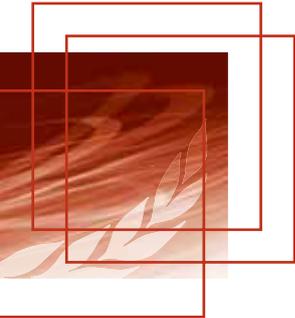
y representativas. Se debería prestar asistencia técnica para garantizar la libertad de asociación y sindical y el derecho de negociación colectiva a la hora de tratar los elementos principales del Programa de Trabajo Decente en torno a los derechos y a la representación en el trabajo, el empleo, la productividad, las condiciones de trabajo y la protección social.

328. *Mejora de la base de conocimientos de la OIT en relación con el fomento de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.* Esta empresa supondrá una estrecha colaboración con los mandantes para crear métodos fiables que permitan medir hasta qué punto se cumplen en la práctica los derechos de asociación y sindical y de negociación colectiva, de suerte que con el tiempo se pueda rastrear la evolución registrada en cada país. También presupondrá recabar información y analizar las principales tendencias observadas y las cuestiones nuevas surgidas en los sectores público y privado. Entre otros ámbitos que merecen atención valga citar la manera en que el ejercicio de los derechos de organización y de negociación colectiva repercute en resultados socioeconómicos, así como las cuestiones que se plantean concretamente en el sector público y otros sectores determinados, por ejemplo con referencia a los casos en que se limita la aplicación de los derechos o en

que ésta ha resultado difícil. Esa mejora de la base de conocimientos de la OIT permitiría también que ésta ampliase y centrase su labor de promoción con los diversos interlocutores, esto es, desde los mandantes directos de la OIT hasta los parlamentarios y otros actores que intervengan en la elaboración de políticas, sin olvidar a los demás organismos homólogos del sistema multilateral.

329. Los cambios estructurales derivados de la globalización tienen hondas repercusiones en las condiciones de trabajo de las personas y obligan hoy a la OIT a afrontar estos retos. El mandato de ésta consiste principalmente en lograr la promoción y la aplicación de la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. La libertad de asociación y sindical es esencial para el ejercicio de los derechos humanos y la democracia, así como para un desarrollo económico y social sano. Al cumplirse esta ardua tarea se fomentará automáticamente el trabajo decente, toda vez que la libertad de asociación y sindical y la negociación colectiva son también un medio de hallar soluciones óptimas para otras cuestiones que se plantean en el mundo del trabajo. Con el apoyo y la participación de sus mandantes la OIT seguirá basándose en los progresos logrados hasta la fecha.





Anexos

Anexo I. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento

Considerando que la creación de la OIT procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente;

Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas;

Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia;

Considerando que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo;

Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano;

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales

del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales;

Considerando que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal;

La Conferencia Internacional del Trabajo,

1. Recuerda:

- a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;
- b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

- a) ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;
- b) asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a

los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y

c) ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.

5. Subraya que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

Anexo. Seguimiento de la Declaración

I. Objetivo general

1. El objetivo del seguimiento descrito a continuación es alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que la Declaración reitera.

2. De conformidad con este objetivo estrictamente promocional, el presente seguimiento deberá 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. No podrá sustituir los mecanismos de control establecidos ni obstaculizar su funcionamiento; por consiguiente, las situaciones particulares propias al ámbito de esos mecanismos no podrán discutirse o volver a discutirse en el marco de dicho seguimiento.

3. Los dos aspectos del presente seguimiento, descritos a continuación, recurrirán a los procedimientos ya existentes; el seguimiento anual relativo a los convenios no ratificados sólo supondrá ciertos ajustes a las actuales modalidades de aplicación del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución, y el informe global permitirá optimizar los resultados de los procedimientos llevados a cabo en cumplimiento de la Constitución.

II. Seguimiento anual relativo a los convenios fundamentales no ratificados

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. 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.

2. El seguimiento abarcará cada año las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

B. Modalidades

1. 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 y la práctica establecida.

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

3. Con el fin de preparar una introducción a la compilación de las memorias así establecida, que

permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan en su caso una discusión más detallada, la Oficina podrá recurrir a un grupo de expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración.

4. Deberá ajustarse el procedimiento en vigor del Consejo de Administración para que los Miembros que no estén representados en el mismo puedan proporcionar, del modo más adecuado, las aclaraciones que en el curso de sus discusiones pudieren resultar necesarias o útiles para completar la información contenida en sus memorias.

III. Informe global

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto de este informe es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales observada en el período cuatrienal anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y 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.

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

B. Modalidades

1. 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, en particular, en las memorias tal como han sido presentadas y tratadas en virtud del artículo 22 de la Constitución.

2. 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.

IV. Queda entendido que:

1. El Consejo de Administración y la Conferencia deberán examinar las enmiendas que resulten necesarias a sus reglamentos respectivos para poner en ejecución las disposiciones anteriores.

2. La Conferencia deberá, llegado el momento, volver a examinar el funcionamiento del presente seguimiento habida cuenta de la experiencia adquirida, con el fin de comprobar si éste se ha ajustado convenientemente al objetivo enunciado en la Parte I.

El texto anterior es el texto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento debidamente adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el curso de su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998.

En fe de lo cual lo hemos firmado este decimonoveno día de junio de 1998.

El Presidente de la Conferencia,
Jean-Jacques Oechslin

*El Director General de la Oficina
Internacional del Trabajo,*
Michel Hansenne

Anexo II. Texto de las disposiciones sustantivas del Convenio núm. 87¹

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación²

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, «la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical»;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante»;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad sindical

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.

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.

Artículo 4

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

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.

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.

1. El texto integral del Convenio, que comprende las disposiciones finales del mismo, está disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/single.pl?query=011948087@ref&chspec=01>.
2. Este Convenio entró en vigor el 4 de julio de 1950.

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.

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.

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, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro 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.

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.

Parte II. Protección del derecho de sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Anexo III. Texto de las disposiciones sustantivas del Convenio núm. 98¹

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva²

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 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de 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 un convenio internacional,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

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

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente 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.

Artículo 2

1. 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.

2. 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.

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.

Artículo 5

1. 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.

2. 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.

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.

1. El texto integral del Convenio, que comprende las disposiciones finales del mismo, está disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/single.pl?query=011949098@ref&chspec=01>.
2. Este Convenio entró en vigor el 18 de julio de 1951

Anexo IV. Cuadro de ratificaciones de los Convenios de la OIT núms. 87 y 98, y memorias anuales presentadas en virtud del seguimiento de la Declaración (al 1.º de enero de 2008)

Núm. 87 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
Núm. 98 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

Explicación de los símbolos del cuadro

✓: Convenio ratificado ✗: Convenio no ratificado n/a: No se aplica

Estados Miembros	Ratificaciones		Memoria anual presentada en 2008 ¹
	C.87	C.98	
Afganistán	✗	✗	Sí
Albania	✓	✓	n/a
Alemania	✓	✓	n/a
Angola	✓	✓	n/a
Antigua y Barbuda	✓	✓	n/a
Arabia Saudita	✗	✗	Sí
Argelia	✓	✓	n/a
Argentina	✓	✓	n/a
Armenia	✓	✓	n/a
Australia	✓	✓	n/a
Austria	✓	✓	n/a
Azerbaiyán	✓	✓	n/a
Bahamas	✓	✓	n/a
Bahrein	✗	✗	Sí
Bangladesh	✓	✓	n/a
Barbados	✓	✓	n/a
Belarús	✓	✓	n/a
Bélgica	✓	✓	n/a
Belice	✓	✓	n/a
Benin	✓	✓	n/a
Bolivia	✓	✓	n/a
Bosnia y Herzegovina	✓	✓	n/a
Botswana	✓	✓	n/a
Brasil	✗	✓	Sí
Brunei Darussalam	✗	✗	Sí

Estados Miembros	Ratificaciones		Memoria anual presentada en 2008 ¹
	C.87	C.98	
Bulgaria	✓	✓	n/a
Burkina Faso	✓	✓	n/a
Burundi	✓	✓	n/a
Cabo Verde	✓	✓	n/a
Camboya	✓	✓	n/a
Camerún	✓	✓	n/a
Canadá	✓	✗	Sí
República Centroafricana	✓	✓	n/a
Chad	✓	✓	n/a
República Checa	✓	✓	n/a
Chile	✓	✓	n/a
China	✗	✗	Sí
Chipre	✓	✓	n/a
Colombia	✓	✓	n/a
Comoras	✓	✓	n/a
Congo	✓	✓	n/a
Corea, República de	✗	✗	Sí
Costa Rica	✓	✓	n/a
Côte d'Ivoire	✓	✓	n/a
Croacia	✓	✓	n/a
Cuba	✓	✓	n/a
República Democrática del Congo	✓	✓	n/a
Dinamarca	✓	✓	n/a
Djibouti	✓	✓	n/a
Dominica	✓	✓	n/a

Estados Miembros	Ratificaciones		Memoria anual presentada en 2008 ¹
	C.87	C.98	
República Dominicana	✓	✓	n/a
Ecuador	✓	✓	n/a
Egipto	✓	✓	n/a
El Salvador	✓	✓	n/a
Emiratos Arabes Unidos	✗	✗	Sí
Eritrea	✓	✓	n/a
Eslovaquia	✓	✓	n/a
Eslovenia	✓	✓	n/a
España	✓	✓	n/a
Estados Unidos	✗	✗	Sí
Estonia	✓	✓	n/a
Etiopía	✓	✓	n/a
Ex República Yugoslava de Macedonia	✓	✓	n/a
Fiji	✓	✓	n/a
Filipinas	✓	✓	n/a
Finlandia	✓	✓	n/a
Francia	✓	✓	n/a
Gabón	✓	✓	n/a
Gambia	✓	✓	n/a
Georgia	✓	✓	n/a
Ghana	✓	✓	n/a
Granada	✓	✓	n/a
Grecia	✓	✓	n/a
Guatemala	✓	✓	n/a
Guinea	✓	✓	n/a
Guinea Ecuatorial	✓	✓	n/a
Guinea-Bissau	✗	✓	Sí
Guyana	✓	✓	n/a
Haití	✓	✓	n/a
Honduras	✓	✓	n/a
Hungría	✓	✓	n/a
India	✗	✗	Sí
Indonesia	✓	✓	n/a
Irán, República Islámica del	✗	✗	Sí
Iraq	✗	✓	Sí

Estados Miembros	Ratificaciones		Memoria anual presentada en 2008 ¹
	C.87	C.98	
Irlanda	✓	✓	n/a
Islandia	✓	✓	n/a
Islas Marshall	✗	✗	Nuevo Miembro
Islas Salomón	✗	✗	Sí
Israel	✓	✓	n/a
Italia	✓	✓	n/a
Jamaica	✓	✓	n/a
Japón	✓	✓	n/a
Jordania	✗	✓	Sí
Kazajstán	✓	✓	n/a
Kenya	✗	✓	Sí
Kirguistán	✓	✓	n/a
Kiribati	✓	✓	n/a
Kuwait	✓	✓	n/a
República Democrática Popular Lao	✗	✗	Sí
Lesotho	✓	✓	n/a
Letonia	✓	✓	n/a
Libano	✗	✓	Sí
Liberia	✓	✓	n/a
Jamahiriyá Árabe Libia	✓	✓	n/a
Lituania	✓	✓	n/a
Luxemburgo	✓	✓	n/a
Madagascar	✓	✓	n/a
Malasia	✗	✓	Sí
Malawi	✓	✓	n/a
Malí	✓	✓	n/a
Malta	✓	✓	n/a
Marruecos	✗	✓	Sí
Mauricio	✓	✓	n/a
Mauritania	✓	✓	n/a
México	✓	✗	Sí
Moldova, República de	✓	✓	n/a
Mongolia	✓	✓	n/a
Montenegro	✓	✓	n/a
Mozambique	✓	✓	n/a

Estados Miembros	Ratificaciones		Memoria anual presentada en 2008 ¹	Estados Miembros	Ratificaciones		Memoria anual presentada en 2008 ¹
	C.87	C.98			C.87	C.98	
Myanmar	✓	✗	Sí	Sierra Leona	✓	✓	n/a
Namibia	✓	✓	n/a	Singapur	✗	✓	Sí
Nepal	✗	✓	Sí	República Árabe Siria	✓	✓	n/a
Nicaragua	✓	✓	n/a	Somalia	✗	✗	Sí
Niger	✓	✓	n/a	Sri Lanka	✓	✓	n/a
Nigeria	✓	✓	n/a	Sudáfrica	✓	✓	n/a
Noruega	✓	✓	n/a	Sudán	✗	✓	Sí
Nueva Zelanda	✗	✓	Sí	Suecia	✓	✓	n/a
Omán	✗	✗	Sí	Suiza	✓	✓	n/a
Países Bajos	✓	✓	n/a	Suriname	✓	✓	n/a
Pakistán	✓	✓	n/a	Swazilandia	✓	✓	n/a
Panamá	✓	✓	n/a	Tailandia	✗	✗	Sí
Papua Nueva Guinea	✓	✓	n/a	Tanzanía, República Unida de	✓	✓	n/a
Paraguay	✓	✓	n/a	Tayikistán	✓	✓	n/a
Perú	✓	✓	n/a	Timor-Leste	✗	✗	Sí
Polonia	✓	✓	n/a	Togo	✓	✓	n/a
Portugal	✓	✓	n/a	Trinidad y Tabago	✓	✓	n/a
Qatar	✗	✗	Sí	Túnez	✓	✓	n/a
Reino Unido	✓	✓	n/a	Turkmenistán	✓	✓	n/a
Rumania	✓	✓	n/a	Turquía	✓	✓	n/a
Rusia, Federación de	✓	✓	n/a	Ucrania	✓	✓	n/a
Rwanda	✓	✓	n/a	Uganda	✓	✓	n/a
Saint Kitts y Nevis	✓	✓	n/a	Uruguay	✓	✓	n/a
Samoa	✗	✗	Sí	Uzbekistán	✗	✓	Sí
San Marino	✓	✓	n/a	Vanuatu	✓	✓	n/a
San Vicente y las Granadinas	✓	✓	n/a	Venezuela	✓	✓	n/a
Santa Lucía	✓	✓	n/a	Viet Nam	✗	✗	Sí
Santo Tomé y Príncipe	✓	✓	n/a	Yemen	✓	✓	n/a
Senegal	✓	✓	n/a	Zambia	✓	✓	n/a
Serbia	✓	✓	n/a	Zimbabue	✓	✓	n/a
Seychelles	✓	✓	n/a				

¹ OIT: Examen de las memorias anuales en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Introducción de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT a la compilación de memorias anuales, Consejo de Administración, documento GB.301/3, 301.ª reunión, Ginebra, marzo de 2008.

Anexo V. Resolución de 1952 sobre la independencia del movimiento sindical

Adoptada el 26 de junio de 1952

Considerando que en sus últimas reuniones la Conferencia Internacional del Trabajo ha formulado, en sus convenios y recomendaciones internacionales, principios tendientes al establecimiento de la libertad sindical y de las buenas relaciones de trabajo;

Considerando que la existencia de un movimiento sindical estable, libre e independiente es una condición indispensable para el establecimiento de buenas relaciones de trabajo y debería contribuir a mejorar, en todos los países, las condiciones sociales en general;

Considerando que las relaciones entre el movimiento sindical y los partidos políticos deben inevitablemente variar de acuerdo con los países;

Considerando que toda afiliación política o acción política de parte de los sindicatos depende de las condiciones particulares que prevalecen en cada país;

Considerando, sin embargo, que a este respecto deben enunciarse ciertos principios esenciales para la protección de la libertad y de la independencia del movimiento sindical y para salvaguardar su misión fundamental, que es asegurar el desarrollo del bienestar económico y social de todos los trabajadores,

La Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en su 35.^a reunión, adopta, con fecha veintiséis de junio de 1952, la siguiente resolución:

1. La misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores.

2. Los sindicatos tienen, igualmente, que desempeñar un papel importante en los esfuerzos hechos en cada país para favorecer el desarrollo económico y social y el progreso del conjunto de la colectividad.

3. Para estos fines es indispensable preservar en cada país la libertad y la independencia del movimiento

sindical, a fin de que este último pueda llenar su misión económica y social, independientemente de los cambios políticos que puedan sobrevenir.

4. Una de las condiciones de esta libertad y de esta independencia es que los sindicatos estén constituidos por el conjunto de miembros sin consideración a la raza, al origen nacional o a la afiliación política, y que se esfuercen en alcanzar sus objetivos sindicales, fundándose en la solidaridad y en los intereses económicos y sociales de todos los trabajadores.

5. Cuando los sindicatos deciden, en conformidad a las leyes y a las costumbres en vigor en sus países respectivos, y a la voluntad de sus miembros, establecer relaciones con un partido político o llevar a cabo una acción política conforme a la Constitución, para favorecer la realización de sus objetivos económicos y sociales, estas relaciones o esta acción política no deben ser de tal naturaleza que comprometan la continuidad del movimiento sindical o de sus funciones sociales y económicas, cualesquiera que sean los cambios políticos que puedan sobrevenir en el país.

6. Cuando los gobiernos se esfuerzan en obtener la colaboración de los sindicatos para la aplicación de su política económica y social, deberían tener conciencia de que el valor de esta colaboración depende, en gran parte, de la libertad y de la independencia del movimiento sindical, considerado como un factor esencial para favorecer el progreso social, y no deberían tratar de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlo para alcanzar sus objetivos políticos. No deberían, tampoco, inmiscuirse en las funciones normales de un sindicato, tomando como pretexto que éste mantiene relaciones, libremente establecidas, con un partido político.

Anexo VI. Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles

Adoptada el 25 de junio de 1970

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Considerando que el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo proclama el reconocimiento del principio de la libertad sindical como uno de los objetivos de la Organización;

Considerando que la Declaración de Filadelfia, que forma parte integrante de la Constitución, proclama que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante, y se refiere a otros derechos humanos fundamentales inherentes a la dignidad del hombre;

Considerando que la Organización Internacional del Trabajo ha establecido normas básicas de libertad de asociación para fines sindicales en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);

Considerando que sin independencia nacional ni libertad política no pueden existir derechos sindicales plenos y genuinos;

Considerando que los sindicatos, cuando disfrutan plenamente de todos sus derechos, constituyen un factor esencial para el logro de los objetivos de progreso económico, social y cultural contenidos en la Constitución de la OIT;

Considerando que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y los derechos humanos en general prosperan en condiciones de progreso social y económico;

Considerando que el progreso en la esfera de los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores está vinculado tanto con el desarrollo social y económico nacional como con la legislación nacional, regional e internacional;

Considerando que, de conformidad con el artículo 8 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones deben respetar la legalidad al ejercer los derechos que se les reconocen en dicho Convenio, pero la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio, debiendo respetarse también este

principio cuando los sindicatos asumen responsabilidades para el bien común;

Recordando los llamamientos efectuados anteriormente por la Conferencia, con miras a reforzar la acción y los mecanismos de la Organización Internacional del Trabajo para la protección de los derechos sindicales, y más particularmente la resolución sobre la libertad sindical adoptada el 9 de julio de 1964 y la resolución sobre la acción de la Organización Internacional del Trabajo en la esfera de los derechos humanos, y en particular con respecto a la libertad sindical, adoptada el 24 de junio de 1968;

Considerando la evolución registrada en diversas materias y el hecho de que la Conferencia, en su presente reunión, ha examinado la cuestión de la protección de los representantes de los trabajadores y las facilidades que se les deben acordar;

Lamentando que cuarenta y cinco Miembros de la Organización Internacional del Trabajo aún no hayan ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y que treinta y dos Miembros no hayan ratificado aún el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y deplorando que algunos de estos Estados violen e infrinjan los principios contenidos en tales instrumentos;

Deplorando igualmente que, entre los Estados Miembros que han ratificado estos Convenios, algunos no los apliquen aún plenamente y otros los violen;

Considerando que los órganos de control de la OIT, y especialmente el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, han adoptado, en base a las normas existentes, decisiones en lo que concierne a violaciones de los derechos sindicales, que en parte se refieren a libertades civiles específicas;

Considerando que las posibilidades de proteger los derechos sindicales se verían reforzadas si la OIT diera la más amplia publicidad a dichas decisiones;

Considerando que la cuestión de la protección de las libertades civiles como tales cae dentro de la competencia de las Naciones Unidas en base a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los Pactos internacionales de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales, y que la pronta ratificación y aplicación de estos Pactos reviste la mayor importancia como medio para reforzar la protección de los derechos sindicales;

Considerando 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 y que están enunciados en particular en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos internacionales sobre derechos humanos, pero que la observancia de las normas incorporadas en los Pactos constituirá una obligación para los Estados sólo cuando los Pactos hayan sido ratificados y entren en vigor;

Considerando que la guerra, la dominación colonial o neocolonial y la discriminación racial constituyen obstáculos importantes al bienestar de los trabajadores y una traba flagrante a la acción de la Organización Internacional del Trabajo;

Considerando que las medidas adoptadas en el plano internacional para una protección más eficaz de las libertades civiles concretas por las Naciones Unidas reforzarían la acción de la Organización Internacional del Trabajo para la protección de los derechos sindicales,

1. 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 Derechos Humanos y en el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles.

2. Hace especial hincapié en las libertades civiles que figuran a continuación, libertades que se definen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales:

- 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.

3. Reafirma la competencia específica de la OIT – dentro del sistema de las Naciones Unidas – en la esfera de la libertad sindical y de los derechos sindicales (principios, normas, mecanismos de control) y de las libertades civiles que guardan relación con ellos.

4. Pone de relieve la responsabilidad de las Naciones Unidas en materia de protección y promoción de los derechos humanos en general, de los derechos políticos y de las libertades civiles en todo el mundo.

5. Expresa su profunda inquietud y condena con motivo de las violaciones repetidas de los derechos sindicales y otros derechos humanos.

6. Invita a todos los Estados Miembros que aún no lo hayan hecho a que ratifiquen y apliquen los Pactos internacionales de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales, e invita a las Naciones Unidas a que también se esfuercen en esta esfera.

7. Invita al Consejo de Administración a proseguir enérgicamente los esfuerzos de la OIT encaminados a la descolonización total en el sentido de la resolución adoptada al respecto por las Naciones Unidas.

8. Invita al Consejo de Administración a que amplíe e intensifique sus esfuerzos para eliminar las prácticas discriminatorias por motivos de raza, color, sexo, religión, nacionalidad y opinión política y sindical que se aplican todavía en varios países, comprendidos los países y territorios sometidos a un régimen colonial o a dominación extranjera, en cualquiera de sus formas.

9. Reafirma su fe en los principios que inspiraron el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), e insta firmemente a todos los Estados Miembros que todavía no lo hayan hecho para que los ratifiquen y para que en espera de su ratificación, garanticen la observancia de los principios consagrados en dichos Convenios y que, a la hora de promulgar su legislación nacional, respeten los principios consagrados en ellos.

10. Invita al Consejo de Administración a tomar lo más pronto posible, en virtud de la resolución de 1964, las medidas necesarias a fin de incluir en la Constitución de la OIT los principios esenciales contenidos en los Convenios sobre la libertad sindical.

11. Invita al Consejo de Administración a que solicite del Director General que publique y difunda ampliamente en forma concisa las decisiones tomadas hasta ahora por el Comité de Libertad Sindical.

12. Invita al Consejo de Administración a dar mayor publicidad a los principios y normas de la OIT sobre derechos sindicales recurriendo a tal efecto principalmente a la celebración de conferencias regionales y seminarios y a la realización de programas de educación de los trabajadores y del personal de dirección.

13. Invita al Director General de la OIT a que exprese el apoyo brindado por la OIT a la acción

desplegada por las Naciones Unidas en la esfera de los derechos humanos, y a que señale a la atención de los órganos competentes de las Naciones Unidas la relación existente entre los derechos sindicales y las libertades civiles.

14. Invita al Consejo de Administración a que emprenda todos los esfuerzos posibles con miras a reforzar los mecanismos de la OIT encaminados a lograr la observancia por los Estados Miembros de los principios de la OIT relativos a la libertad sindical y a los derechos sindicales.

15. Invita al Consejo de Administración a que encomiende al Director General que emprenda nuevos estudios detenidos y prepare informes sobre la legislación y la práctica respecto a las materias de la competencia de la OIT que guardan relación con la libertad de asociación y los derechos sindicales y las libertades civiles vinculadas con los mismos, con miras a considerar nuevas medidas destinadas a lograr el respeto pleno y universal de los derechos sindicales en su sentido más amplio.

A este efecto, se debería consagrar atención particular a las cuestiones siguientes:

- derecho de los sindicatos a ejercer sus actividades en las empresas y otros lugares de trabajo;
- derecho de los sindicatos a negociar sobre los salarios y todas las demás condiciones de trabajo;

- derecho de participación de los sindicatos en las empresas y en la economía general;
- derecho de huelga;
- derecho a participar plenamente en las actividades sindicales nacionales e internacionales;
- derecho a la inviolabilidad de los locales sindicales, incluidas la correspondencia y las conversaciones telefónicas;
- derecho a la protección de los fondos y bienes sindicales contra las intervenciones de las autoridades públicas;
- derecho de acceso de los sindicatos a los medios de comunicación masiva;
- derecho a la protección contra toda suerte de discriminación, en materia de afiliación y de actividades sindicales;
- derecho de acceso a los procedimientos de conciliación y arbitraje voluntarios; derecho a la educación obrera y al perfeccionamiento.

16. Invita al Consejo de Administración a que, habida cuenta de los estudios e informes preparados por la OIT, inscriba en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo una o más cuestiones que pudieran requerir la adopción de nuevos instrumentos con miras a ampliar los derechos sindicales tomando en cuenta las libertades civiles que son un requisito previo para su ejercicio.

Anexo VII. Información resumida sobre los proyectos de cooperación técnica

Proyecto/región	Necesidad	Respuesta
<p>Mejores fábricas en Camboya («Better Factories Cambodia») (enero de 2001-enero de 2009).</p>	<p>Mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas.</p>	<p>Vigilantes del trabajo independientes, asistencia complementaria directa para encontrar soluciones, ayuda para el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos.</p>
<p>Programa de mejora de las fábricas Viet Nam y Sri Lanka (programa piloto de octubre de 2004 a julio de 2005).</p>	<p>Centrarse en siete ámbitos específicos: la cooperación en el lugar de trabajo; la calidad; la productividad; una producción menos contaminante y una mejora continua; la gestión de los recursos humanos; la seguridad y salud, y las relaciones en el lugar de trabajo.</p>	<p>Para cada uno de estos siete ámbitos se organizó un seminario de formación impartido, fuera de la instalación, por un experto en la materia; a él asistieron dos directores y dos trabajadores de cada fábrica; también se prestó asistencia en la fábrica con un mínimo de cuatro visitas.</p>
<p>Fortalecimiento de las relaciones laborales en el Africa Oriental (SLAREA) Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda, 2001-2006.</p>	<p>Ejercicio efectivo de la libertad de asociación y libertad sindical mediante la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Legislaciones laborales de nueva planta sobre los principios de asociación y libertad sindical, muy difundidas y acordes con los Convenios núms. 87 y 98. 2. Los gobiernos del Africa Oriental desempeñan con mayor eficacia sus funciones de prevención y solución de los conflictos laborales. 3. Las organizaciones de trabajadores tienen la posibilidad de sindicarse y de celebrar negociaciones colectivas. 4. Las organizaciones de empleadores desempeñan con mayor eficacia sus funciones de gestión de recursos humanos, solución de conflictos y negociación colectiva.

Ejemplos de repercusiones	Sostenibilidad	Financiación
<p>Aumento en un 28 por ciento de las cotas de empleo; aumento de la sindicación, desde el inicio del proyecto, de entre un 25 y un 30 por ciento a un 43 por ciento; mejores condiciones de trabajo en la industria de la confección.</p>	<p>La mayor parte del personal es de nacionalidad camboyana. Con los actuales planes de financiación se pretende lograr la autofinanciación del proyecto para el 1.º de enero de 2009, lo cual requiere el compromiso de los interlocutores sociales, los compradores y los consumidores.</p>	<p>Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), Gobierno de Camboya, Asociación de Fabricantes de Prendas de Vestir de Camboya (GMAC) y compradores internacionales.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación, en todas las fábricas, de equipos encargados de lograr mejoras. 2. Reducción, en una media del 67 por ciento, de los defectos encontrados al final de la cadena de producción. 3. Aumento de la sensibilización en todos los planos de las fábricas respecto a la calidad y la productividad. 4. Mejora de la seguridad de los trabajadores y generación de un ambiente general de trabajo mejor, con inclusión de aumentos salariales de hasta un 25 por ciento en algunas fábricas. 	<p>En la segunda ronda del programa, realizada en 2006, se duplicó el número de fábricas participantes, y la participación de empresas multinacionales podría impulsar la expansión del programa hacia su amplia red de fábricas proveedoras, tanto en Viet Nam como en otros lugares de la región. El abono de tarifas también es indicativo de que se deja de depender de la financiación internacional y de que se produce un acercamiento a la autosuficiencia.</p>	<p>USDOL.</p>
<p>Uganda: revitalización de los comités laborales asesores de carácter tripartito y del Instituto de Gestión de Uganda; adopción en 2006 de una nueva legislación laboral; en 2005, ratificación del Convenio núm. 87. Kenya: revitalización de los comités laborales asesores de carácter tripartito y del Tom Mboya Labour College. República Unida de Tanzania (territorio continental): revitalización de los comités laborales asesores de carácter tripartito y del TUCTA Labour College y el Instituto de Trabajo Social; en 2004, adopción de una nueva legislación laboral. República Unida de Tanzania (Zanzíbar): en 2005, adopción de una nueva legislación laboral. Novedad: premios al mejor empleador y mejor sindicato del año.</p>	<p>El SLAREA ha arrojado resultados sostenibles (la ratificación de convenios de la OIT, la revisión de legislaciones nacionales del trabajo y la aportación de diverso material de apoyo), que pueden contribuir a la sostenibilidad de otros logros (material de formación, manuales, formadores) y resultados (paz social e iniciativas conjuntas de la dirección y el personal) cuyo mantenimiento es incierto. Por consiguiente, los resultados del SLAREA son tan sólo parcialmente sostenibles.</p>	<p>USDOL – 5.044.963 dólares de los Estados Unidos.</p>

Proyecto/región	Necesidad	Respuesta
<p>Fortalecimiento de las relaciones entre la dirección de las empresas y el personal, y de la capacidad en materia laboral en Marruecos, 2002-2008.</p>	<p>Mejorar las relaciones laborales en Marruecos, especialmente en las regiones destinatarias.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejora de los resultados de la inspección del trabajo en lo que respecta a la observancia del Código del Trabajo. 2. Fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores tripartitos en relación con la creación de comités de empresa paritarios, negociación colectiva y prevención y resolución de conflictos.
<p>Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Ucrania, 2001-2005.</p>	<p>El respeto de los principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ayuda a la reforma de la legislación laboral. 2. Sistemas de inspección del trabajo más eficaces y económicos. 3. Mejora práctica de la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva.
<p>Fortalecimiento de las bases legal e institucional del diálogo social en Ucrania 2006-2007.</p>	<p>Continuar las labores de cooperación técnica para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante la creación de capacidad institucional y el tripartismo.</p>	<p>Trabajo con los interlocutores sociales y los funcionarios del Gobierno a fin de velar por que se mantengan los resultados del proyecto anterior.</p>

ANEXO VII

Ejemplos de repercusiones	Sostenibilidad	Financiación
<ol style="list-style-type: none"> 1. En 2005, elaboración y realización de un programa de 37 actividades, centrado en la formación sobre el nuevo Código del Trabajo y la creación de una red de formadores para cada uno de los proyectos de los interlocutores tripartitos. 2. Formación de 536 delegados de los trabajadores y delegados sindicales sobre las disposiciones fundamentales del Código del Trabajo mediante 23 talleres organizados por la Red de formadores de los trabajadores. 3. Mejoras en los centros regionales de empleo (mobiliario y equipos). 4. Grupo básico de 60 jóvenes líderes sindicales del sector privado que recibieron formación en comunicación, diálogo social y negociación colectiva; desarrollado y experimentado con una carpeta de material de formación conjunta para coadyuvar a la creación de comités de empresa inducida por la reforma de la legislación laboral de 2004. 5. Unos 18 talleres regionales sobre metodología de la inspección del trabajo a los que asistieron 280 inspectores del trabajo. 	<p>Es probable que se logre una sostenibilidad general. La sostenibilidad a corto plazo depende del compromiso del Gobierno para avanzar en la formación y en la institucionalización de los nuevos procedimientos de inspección y conciliación. La sostenibilidad a largo plazo requiere una cooperación social tripartita a fin de institucionalizar los cambios.</p>	<p>USDOL – 2.972.432 dólares de los Estados Unidos.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un nuevo Código del Trabajo. 2. Preparación de un nuevo proyecto de ley sobre convenios colectivos. 3. Elaboración de proyectos de ley sobre organizaciones de empleadores y coparticipación social. 4. Ratificación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). 5. Elaboración de acuerdos marco sobre negociación colectiva. 6. Institucionalización del tripartismo. 7. Creación de un sistema de inspección del trabajo informatizado para el que se proporcionaron equipos y formación. 8. Creación de mostradores de información y consultas dentro de los centros de inspección regionales del trabajo a fin de informar a los empleadores y trabajadores de sus derechos y obligaciones en virtud de la legislación nacional. 9. Sesenta y dos seminarios en los que participaron más de 3.300 personas. 	<p>Creación de capacidad: se ha conseguido crear capacidad en los sindicatos y las organizaciones de empleadores para que se reproduzcan los resultados de proyectos clave. Formación: Se ha capacitado a una serie de formadores para que puedan transmitir conocimientos a un amplio grupo de partes interesadas.</p>	<p>USDOL – 2.300.141 dólares de los Estados Unidos.</p>
<p>Once actividades importantes en cumplimiento del proyecto, como seminarios, mesas redondas y consultas para más de 1.000 participantes, y colaboración en la organización de otras siete importantes actividades de la OIT en Ucrania. Elaboración de diez publicaciones sobre la legislación internacional del trabajo y el diálogo social, con una tirada de un total de 2.500 ejemplares.</p>	<p>Es aún temprano para evaluar la sostenibilidad de los resultados del proyecto.</p>	<p>Alemania – 660.000 euros.</p>

Proyecto/región	Necesidad	Respuesta
<p>Promoción de unas relaciones laborales buenas en el lugar de trabajo y fortalecimiento de la capacidad de los que participan en esas relaciones en Viet Nam, 2002-2006.</p>	<p>Mejorar la cooperación en el lugar de trabajo entre los trabajadores y la administración de las empresas beneficiarias.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instituciones y capacidad de los interlocutores sociales para apoyar y promover la cooperación establecida y fortalecida. 2. Plan operativo para la cooperación en el lugar de trabajo y la prevención de conflictos en determinadas empresas privadas y provincias. 3. Elaboración de un marco normativo coherente de relaciones laborales.
<p>Mejora de los sistemas laborales en el Africa Meridional (ILSSA) (Botswana, Lesotho, Namibia, Malawi y Swazilandia), 2004-2008.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar la observancia de la legislación nacional del trabajo. 2. Mejorar las relaciones entre la dirección de las empresas y el personal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mayor conocimiento entre los trabajadores y los empleadores acerca de los derechos, las obligaciones y los servicios en virtud de la legislación nacional del trabajo. 2. Utilización más eficaz del sistema de inspección del trabajo. 3. Mayor utilización de los sistemas de prevención y resolución de conflictos.

ANEXO VII

Ejemplos de repercusiones	Sostenibilidad	Financiación
<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión de las disposiciones del Código del Trabajo relativas al derecho de huelga. 2. Creación de servicios de asesoría en materia de relaciones laborales en siete provincias. 3. Suministro de instrumentos analíticos para ayudar a los beneficiarios a entender los cambios en el mercado de trabajo. 4. Capacitación de un grupo básico de 50 formadores en siete provincias a fin de dotarles de las calificaciones fundamentales para las relaciones laborales, para que a su vez las transmitan a los dirigentes sindicales y a los administradores de las empresas. 5. Comités de empresa paritarios y dinámicos en 70 empresas destinatarias. 6. Actualización de los convenios colectivos en casi el 70 por ciento de las empresas destinatarias. 7. A escala empresarial, el proyecto contribuyó a incrementar el porcentaje de empresas destinatarias mediante comités de empresa paritarios (de un 59 por ciento a un 80 por ciento) y consejos de conciliación (de un 59 por ciento a un 72 por ciento). Se ha producido asimismo una reducción continua del número de huelgas en las empresas destinatarias (hasta un 80 por ciento). 	<p>Se impartió formación a los interlocutores sociales locales de suerte que el personal local pudiera continuar transfiriendo calificaciones esenciales a los dirigentes sindicales y directores de empresa, lo cual estimula el cambio sostenible. Las estructuras, los conceptos y las prácticas establecidos se transmiten a los interlocutores sociales, que están cada vez más motivados para financiar actividades o pagar por los servicios. La formación se está ampliando más allá de las 70 empresas beneficiarias, con asesoramiento financiado por el Gobierno.</p>	<p>USDOL – 1.667.494 dólares de los Estados Unidos.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Auditorias de los Ministerios de Trabajo de Botswana, Lesotho, Namibia y Swazilandia. 2. Reforma de la legislación laboral en Zambia. 3. Evaluación del tribunal del trabajo y de la oficina del comisionado del trabajo en Botswana. 4. Examen del Código del Trabajo de Lesotho. 5. Examen de la legislación laboral de Malawi. 6. Examen de la Ley de Fábricas de Zambia. 7. Elaboración de un plan estratégico para la Federación de Empleadores de Zambia. 8. Examen del Tribunal del Trabajo de Swazilandia. 9. Elaboración de un sistema electrónico para la llevanza de los registros de inspección en Botswana, Namibia, Lesotho y Swazilandia. 10. Elaboración en Botswana de disposiciones legales en cuya virtud se instaura la negociación colectiva en el sector público, y proyecto de constitución de estatutos de un consejo de negociación en el mismo sector. 11. Elaboración en Lesotho de una política de inspección del trabajo, directrices de inspección, formularios de inspección y un código de conducta. 	<p>Las perspectivas sobre la sostenibilidad son desiguales. Se han realizado progresos en aras de mayor recurso a asesores nacionales, en lugar de expertos internacionales. Los formadores que han recibido capacitación han transmitido enseñanzas, y tanto las organizaciones de empleadores como las de trabajadores utilizan continuamente la información y el material obtenidos de la formación ILSSA. Pero la escala y la importancia de los diversos déficit de capacitación que sufre la subregión pueden poner en peligro la sostenibilidad de los progresos logrados por el proyecto.</p>	<p>USDOL – 4.048.325 dólares de los Estados Unidos.</p>

Proyecto/región	Necesidad	Respuesta
<p>Fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo en Europa Sudoriental, 2003-2006 (Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Macedonia, Moldova, Rumania y Serbia y Montenegro).</p>	<p>Incrementar el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y de la negociación colectiva. Promover el diálogo social.</p>	<p>Fortalecimiento de la capacidad que tienen la administración del trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para desempeñar su función en el diálogo social y la aplicación de la legislación laboral. Promoción de la ratificación de los Convenios núms. 144 y 150.</p>
<p>Promoción y cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la Policía Nacional de Indonesia (2003-2005).</p>	<p>Concienciar más a los funcionarios de policía acerca de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Velar por que la Policía Nacional de Indonesia comprenda las cuestiones de organización y capacidad institucional y pueda cumplir con sus responsabilidades en cuanto garante de la ley y el orden de los conflictos laborales.</p>	<p>En cumplimiento del proyecto, formación de funcionarios de policía de grado medio como «instructores principales». Después, estos instructores principales formaron a oficiales de policía en nueve provincias. La formación comprendió la realización de juegos de roles, estudios de casos, simulaciones y diversos debates durante tres días. Elaboración de material de promoción y directrices para aumentar el grado de concienciación de la policía y de los interlocutores sociales.</p>

ANEXO VII

Ejemplos de repercusiones	Sostenibilidad	Financiación
<p>Bulgaria: en 2006 enmienda de la Ley de Conflictos Colectivos del Trabajo para eliminar algunas restricciones al ejercicio del derecho a la huelga; el Instituto Nacional de Mediación y Arbitraje ya está en funcionamiento.</p> <p>República de Moldova: enmienda de la Ley sobre la Comisión Tripartita de Consulta y Negociación Colectiva y se ha instituido la nueva comisión.</p> <p>Ex República Yugoslava de Macedonia: enmienda en 2005 de la Ley de Relaciones Laborales y registro de la Confederación de Empleadores como una asociación independiente de empleadores.</p> <p>Montenegro: en 2004 enmienda de la Ley del Trabajo de forma que se pudo registrar la Unión de Empleadores de Montenegro.</p> <p>Croacia: desarrollo de la definición de representatividad sindical; en 2006 los interlocutores sociales recibieron ayuda para fortalecer su capacidad de negociación colectiva.</p> <p>Rumania: formación de jueces sobre los Convenios núms. 87 y 98; reforma de parte de la Ley sobre el Diálogo Social.</p> <p>Bosnia y Herzegovina: ratificación del Convenio núm. 150.</p>	<p>El fortalecimiento de las instituciones de diálogo social también contribuirá a la sostenibilidad, ya que estimula los actuales debates tripartitos sobre los elementos sociales y económicos necesarios para la transición.</p>	<p>Bélgica, Francia, Italia – 1.070.000 dólares de los Estados Unidos.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de directrices de conducta para la Policía Nacional de Indonesia en el mantenimiento de la ley y el orden durante los conflictos laborales. 2. Conclusión de un acuerdo entre la Policía Nacional y los interlocutores sociales de Indonesia a fin de lograr unas relaciones laborales armoniosas y productivas mediante la aplicación de las directrices de la policía. 3. Distribución de 25.000 ejemplares de las directrices a los oficiales de las unidades pertinentes de la policía. 4. Distribución a los interlocutores sociales de 1.000 ejemplares de las directrices. 5. Formación de 30 oficiales de policía de grado medio como instructores principales sobre conflictos laborales. 6. Formación de 739 oficiales de policía y 85 interlocutores sociales por los instructores principales. 7. Publicación de un manual de formación sobre los derechos fundamentales en el trabajo y la función de la policía en los conflictos laborales. 	<p>Aunque se ha proporcionado formación a diversos funcionarios de policía, la sostenibilidad de los resultados del proyecto requerirá una formación permanente y periódica a fin de garantizar la aplicación de las directrices. Es posible que para lograr el objetivo se necesite más asistencia en forma de recursos financieros y humanos.</p>	<p>USDOL – 500.000 dólares de los Estados Unidos.</p>

Proyecto/región	Necesidad	Respuesta
<p>Principios y derechos en el trabajo. Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo de la Organización de Estados Americanos (OEA) (Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, Costa Rica, Chile, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, San Vicente y las Granadinas, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela) 2001-2007.</p>	<p>Aunque en las Américas la tasa de ratificación de los ocho convenios fundamentales de la OIT es muy alta, la aplicación y plena observancia de estos instrumentos no siempre está garantizada. Por consiguiente, se necesita más apoyo para velar por la cabal aplicación de los convenios fundamentales de la OIT.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de las condiciones que coadyuvarán a un desarrollo económico y social sostenible en las Américas con base en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2. Elaboración de un sistema para demostrar la importancia capital que revisten estos derechos con miras a alcanzar los objetivos de desarrollo de la región. Con él se pretende realizar esta investigación al tiempo que se llevan a cabo los planes de acción adoptados por la Conferencia de Ministros de Trabajo. 3. Realización de actividades de formación para reforzar la capacidad de los ministerios de trabajo de aplicar de forma efectiva las leyes laborales y las normas del trabajo consagradas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo, así como en otros ámbitos de la administración del trabajo.
<p>Mejora de las relaciones laborales y promoción de la igualdad económica de las mujeres en Colombia 2002-2005.</p>	<p>Mejorar las relaciones de trabajo entre los interlocutores sociales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mayor utilización de las normas internacionales del trabajo para mejorar las relaciones laborales. 2. Aumento de la capacidad de los interlocutores sociales de mantener relaciones laborales sanas, negociar colectivamente y desarrollar la cooperación en el lugar de trabajo. 3. Mejora de los sistemas y procesos para solucionar los conflictos laborales en determinadas regiones y sectores.
<p>Programa de Apoyo para la Aplicación de la Declaración (PAMODEC I) 2000-2006 (Benin, Burkina Faso, Malí, Níger, Senegal y Togo).</p>	<p>Mejorar la aplicación de los convenios fundamentales ratificados.</p>	<p>Leyes acordes con los convenios fundamentales. Mejor comprensión de los convenios y leyes por parte de los interlocutores sociales, los jueces, los inspectores del trabajo y el público en general.</p>

ANEXO VII

Ejemplos de repercusiones	Sostenibilidad	Financiación
<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de la aplicación de leyes nacionales del trabajo en el contexto de la integración del hemisferio. 2. Utilización de una base de datos sobre asistencia técnica para promover la mejora de la colaboración entre los donantes y los gobiernos beneficiarios. 3. Diagnósticos realizados por la administración del trabajo en Ecuador, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Perú, Santa Lucía y Trinidad y Tabago, y elaboración de planes de acción. 4. Divulgación de guías: por ejemplo, en 2006 se publicó el «Sistema de Administración del Trabajo» en Suriname, que es una guía concisa y autorizada sobre los sistemas de administración del trabajo. 5. Actividades de cooperación horizontal entre gobiernos. 6. Ayuda mediante la aplicación de los planes de acción de la administración del trabajo en Ecuador, Honduras, Jamaica, Nicaragua y Perú. 	<p>La sostenibilidad del proyecto se garantizará por conducto de los grupos de trabajo subregionales, los ministerios de trabajo y otras instancias competentes o mecanismos para el seguimiento de las recomendaciones formuladas a lo largo del proyecto. La sostenibilidad de las actividades también se garantizará mediante los proyectos de cooperación técnica que puedan generarse con base en este proyecto.</p>	<p>USDOL – 1.299.810 dólares de los Estados Unidos.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de programas de formación sobre nuevas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 2. Desarrollo de un sistema para registrar los convenios colectivos en el ámbito nacional. 3. Inclusión de un manual sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo en el programa de la Academia Judicial. 4. Elaboración de una metodología de formación con el Programa de gestión de negocios con un enfoque de género (PROFEM). 5. En Colombia, amplia promoción de los estudios de casos sobre experiencias de relaciones laborales; estos estudios han tenido importantes repercusiones, y de ellos se han distribuido más de 2.500 ejemplares. 	<p>Es probable que se consiga la sostenibilidad de la formación porque los grupos y las instituciones que han recibido la formación tienen previsto continuar formándose utilizando sus propios recursos. Sin embargo, no es seguro que pueda sostenerse el diálogo social una vez que finalice el proyecto.</p>	<p>2 millones de dólares de los Estados Unidos.</p>
<p>Burkina Faso: adopción de un nuevo Código del Trabajo. Senegal: adopción de convenios colectivos en varios sectores. Níger: elaboración de un proyecto de ley de revisión de la legislación laboral junto con una declaración preliminar para la aplicación del Código del Trabajo. Resultados: elaboración de criterios para la representatividad sindical; formación de 4.800 personas en 160 seminarios; emisión en televisión de 27 debates sobre principios y derechos en el trabajo.</p>	<p>Los resultados obtenidos en el PAMODEC I pueden sostenerse gracias a las diversas redes de coordinadores del proyecto constituidas en los diferentes países. Sin embargo, la sostenibilidad sólo puede lograrse mediante unas acciones y una voluntad política continuas. El éxito del proyecto impulsó nuevas solicitudes nacionales de cooperación técnica que permitieron que el donante financiase el PAMODEC II. Véanse a continuación los países incluidos.</p>	<p>Francia – 3.040.000 dólares de los Estados Unidos.</p>

Proyecto/región	Necesidad	Respuesta
<p>Programa de Apoyo para la Aplicación de la Declaración (PAMODEC) 2006-2009 (mismos países que el PAMODEC I, además de Camerún, Chad, Congo, Côte d'Ivoire, Gabón, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Madagascar, Mauritania y República Centroafricana.</p>	<p>Igual que para el PAMODEC I.</p>	<p>Mismos objetivos que el PAMODEC I: prestar más atención a la libertad de asociación y la libertad sindical, y a la negociación colectiva y la no discriminación.</p>
<p>Proyecto de promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social en Bahrein y Omán (2006-2008).</p>	<p>Modificar la legislación laboral a fin de incorporar en ella las normas internacionales del trabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de marcos legislativos y administrativos que reflejen los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2. Garantía de que los Ministerios de Trabajo de Bahrein y Omán tengan mejor comprensión y capacidad institucional que les permita desempeñar una función en la adaptación, aplicación y control de las normas internacionales del trabajo fundamentales. 3. Garantía de que los empleadores y los miembros de los sindicatos tienen mejor comprensión y capacidad institucional que les permita representar a sus mandantes y defender sus intereses. 4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.
<p>Fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales de promover el diálogo social en Jordania (Fase I: 2002-2006). En septiembre de 2007, nuevo proyecto trienal que se basará en los resultados ya logrados con el proyecto.</p>	<p>Crear un entorno de relaciones laborales que funcione y sea eficaz creando capacidad entre los interlocutores sociales en diversos planos y revisando la legislación nacional del trabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecimiento de las relaciones laborales. 2. Promoción de un marco legal adecuado. 3. Instauración de un mecanismo sostenible y eficaz de diálogo social. 4. Mejora de la negociación colectiva en los ámbitos nacional, sectorial y empresarial.
<p>Enfoque asociativo para mejorar las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en la industria de la confección de Bangladesh (marzo de 2002-junio de 2005).</p>	<p>Aumentar la productividad aplicando las leyes nacionales del trabajo pertinentes y las mejores prácticas internacionales en la industria de la confección de Bangladesh.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecimiento de la capacidad que tiene la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir de Bangladesh (BGMEA) de impulsar las mejoras en la industria. ● Formación para promover y observar las leyes nacionales y las mejores prácticas internacionales. ● Formación a los administradores y trabajadores de las fábricas sobre las cuestiones pertinentes. ● Elaboración de un sistema de vigilancia para evaluar los progresos en un número representativo de fábricas de prendas de vestir. ● Demostración de que existe un vínculo positivo entre la mejora de las relaciones y condiciones de trabajo, por una parte, y el aumento de la productividad, por otra.

ANEXO VII

Ejemplos de repercusiones	Sostenibilidad	Financiación
<p>En lo que respecta a la segunda fase del PAMODEC iniciado en 2007, es demasiado temprano para evaluar sus resultados.</p>	<p>Es demasiado temprano para evaluar la sostenibilidad de los resultados del proyecto.</p>	<p>Francia – 5 millones de dólares de los Estados Unidos.</p>
<p>Omán: Aplicación de un programa detallado de formación de 100 nuevos inspectores del trabajo. Actualmente, apoyo a los trabajadores para que pasen de los comités de trabajadores a los sindicatos (desarrollo de los mandatos sindicales, estatutos y reglamentos internos, etc.).</p> <p>Bahrein: Conclusión del informe técnico de asesoramiento para la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI), que incluye una evaluación del trabajo y la capacidad de la BCCI como interlocutor social y recomendaciones para introducir mejoras y elementos de estrategia que definen su función socioeconómica y su participación en las reformas del mercado de trabajo. Asimismo, Bahrein adoptó una nueva ley de sindicatos que permitió la constitución de la Federación General de Sindicatos (GFTU). Además, se ofreció formación a parlamentarios sobre libertad de asociación y libertad sindical, especialmente en relación al sector público.</p>	<p>Es aún demasiado temprano para evaluar la sostenibilidad de los resultados.</p>	<p>USDOL – 300.000 dólares de los Estados Unidos.</p>
<p>Redacción de una legislación laboral revisada que debería presentarse al Parlamento en un futuro próximo.</p> <p>Redacción de un reglamento para un comité consultivo tripartito sobre cuestiones laborales y firma de un acuerdo sobre la constitución del comité en mayo de 2007.</p> <p>Creación de capacidad de la administración del trabajo/ departamento de inspección y creación de un centro de formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Formación de expertos nacionales ● La apertura de una sala de formación bien equipada podría reforzar tanto la reputación como la sostenibilidad de las actividades del proyecto. ● La creación del comité nacional podría garantizar que los efectos de algunas actividades fundamentales del proyecto deberían mantenerse. 	<p>USDOL – 1.387.240 dólares de los Estados Unidos. El nuevo proyecto está financiado por España (1 millón de euros).</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación de 400 directores de fábricas de prendas de vestir en cuestiones de relaciones laborales y condiciones de trabajo. 2. Asimismo, el proyecto catalizó la formación de más de 72.000 trabajadores de las fábricas, utilizando medios tan variados como las clases normales, pósteres educativos, videos, teatro en la calle y emisiones de audio durante las horas de trabajo. 3. El proyecto ha logrado resultados positivos en las diferentes fábricas al hacer hincapié en las cuestiones que necesitaban mejora, al elaborar un plan de mejoras en el lugar de trabajo para cada cuestión y al aconsejar a los directores de las fábricas sobre cómo introducir cada mejora. En general, el proyecto logró casi 2.400 mejoras completas y casi 1.400 mejoras parciales en 302 fábricas. 	<p>En general, no se sabe si se podrán sostener los resultados del proyecto. El Gobierno de Bangladesh, la BGMEA, la OIT y los compradores resultan beneficiados por este proyecto realizado en Bangladesh. Sin embargo, la sostenibilidad a corto plazo depende del interés de los donantes. La sostenibilidad a largo plazo requerirá probablemente mayor participación de los sindicatos locales y de los compradores internacionales.</p>	<p>USDOL – 1.505.756 dólares de los Estados Unidos.</p>

Proyecto/región	Necesidad	Respuesta
<p>Sensibilización del público y apoyo de la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</p>	<p>Concienciar sobre la nueva legislación laboral y prestar apoyo al gobierno, los trabajadores y los empleadores a fin de que entiendan mejor la nueva legislación laboral y su importancia.</p>	<p>El programa de concienciación trabajó con varios medios de comunicación internacionales a fin de alcanzar una audiencia máxima. Los medios internacionales que colaboraron son BBC World, BBC World Service (programas radiofónicos), BBC Bengali Service, BBC Brazil Service, BBC Indonesian Service, BBC Mundo (español), BBC Arabic, BBC Caribbean Service y CNN. Asimismo, el proyecto trabajó directamente con más de 170 organizaciones de información y en la elaboración de nuevos programas radiofónicos y de televisión para la difusión de programas sobre la Declaración y la realización de actividades del proyecto en 68 países.</p>
<p>Programa para la Promoción de la Cooperación entre los Empleadores y los Trabajadores (PROMALCO) Caribe, 2001-2006.</p>	<p>Promover la cooperación entre la dirección de las empresas y el personal, impulsar una política laboral más activa, mejorar las relaciones laborales, aumentar la eficacia de las políticas de mercado del trabajo y lograr el progreso de las normas laborales positivas.</p>	<p>Enriquecimiento del diálogo social y aumento de la confianza como fundamento de las actividades de los interlocutores sociales, creación de redes transfronterizas por parte de los interlocutores sociales.</p>
<p>Fortalecimiento y mejora de las relaciones laborales en Timor-Leste (SIMPLAR), 2001-2006.</p>	<p>Contribuir al progreso económico y social de Timor-Leste mediante la instauración de un sistema eficaz de relaciones laborales.</p>	<p>Fortalecimiento de los grupos de empleadores y de trabajadores, contribución al desarrollo de las relaciones laborales y creación de consejos de salarios mínimos (política y legislación). Ayuda a la creación de un sistema de arbitraje y de solución de conflictos.</p>
<p>Promoción de la democracia mediante los principios y derechos fundamentales y el tripartismo: proyecto vinculado a la Declaración de Nigeria (NIDEC), 2000-2005.</p>	<p>Promover la aplicación de los principios y derechos fundamentales mediante mecanismos centrados en la garantía de los derechos básicos de los trabajadores y la mejora del medio ambiente de trabajo.</p>	<p>Reforma de la legislación laboral vigente y reforzamiento de la capacidad local para adoptar un enfoque tripartito para resolver los problemas laborales a través del diálogo social.</p>

ANEXO VII

Ejemplos de repercusiones	Sostenibilidad	Financiación
<p>Uganda: elaboración de material de promoción: 4.000 pósteres, 1.000 camisetas, 600 ejemplares de folletos con preguntas y respuestas sobre la nueva legislación laboral, 600 copias de la nueva legislación y 800 folletos informativos sobre ésta. Preparación previa de textos para los folletos sobre seguridad y salud en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Celebración de un total de 17 talleres en 16 distritos; a ellos asistieron 539 participantes. ● Difusión radiofónica, en determinados canales, de charlas en directo. ● Transmisión de dos programas en marzo y agosto de 2006. <p>Brasil: difusión de programas radiofónicos a más de 1.300 estaciones comunitarias, y formación de 36 periodistas sobre cuestiones relacionadas con la Declaración.</p> <p>Indonesia: formación de 300 periodistas sobre cuestiones laborales y producción de 16 nuevos noticiarios televisivos.</p>	<p>La sensibilización no es una actividad que se realice una sola vez, sino que debería ser un proceso continuo. El trabajo emprendido por la OIT no es más que una campaña inicial que debería retomar el organismo responsable de la aplicación de la legislación laboral de cada país. Todos los interlocutores sociales deberían participar en la sensibilización de sus miembros; la aplicación de la legislación laboral requiere el apoyo y cooperación de todos los interlocutores.</p>	<p>USDOL – 6 millones de dólares de los Estados Unidos.</p>
<p>Formación: 2.500 personas han recibido formación en cuestiones relacionadas con la productividad. Más de 100 presidentes y directores de recursos humanos, y 100 sindicalistas siguieron una formación en relaciones laborales.</p> <p>Respuesta empresarial: por ejemplo, Trinidad Cement Limited aplicó los conceptos de la PROMALCO a su filosofía de funcionamiento. La Red de Comunicaciones del Caribe hizo oficialmente suyos los principios de la OIT/PROMALCO.</p> <p>Elaboración de un método de análisis comparativo para empresas.</p> <p>Difusión de la información: elaboración de un CD-ROM interactivo que contiene todos los productos de la PROMALCO. Distribución de más de 2.500 copias de este CD-ROM a los mandantes.</p>	<p>En la mayoría de los países no se han creado grupos locales de trabajo. Sin embargo, la participación directa de los interlocutores sociales hará que mejore su capacidad para continuar las actividades del proyecto después de que se haya concluido el proyecto.</p>	<p>USDOL – 3.852.096 dólares de los Estados Unidos.</p>
<p>Organos laborales: creación en 2005 de los tres órganos laborales tripartitos: el Consejo Nacional del Trabajo, el Consejo de Relaciones Laborales y el Consejo de Salarios Mínimos.</p> <p>Legislación: prestación por el SIMPLAR de contribuciones sustantivas en al menos ocho iniciativas legislativas, incluida la revisión del Código del Trabajo.</p> <p>Creación de capacidades: fortalecimiento de la capacidad de los inspectores del trabajo y de los funcionarios encargados de la resolución de conflictos.</p>	<p>Los objetivos se han alcanzado parcialmente. El plazo para crear capacidad en entornos postconflicto debe basarse en un programa y una estrategia de larga duración, y debería garantizarse un compromiso sostenido.</p>	<p>USDOL – 756.170 dólares de los Estados Unidos.</p>
<p>Reforma de la legislación laboral: esta nueva legislación debería tener un efecto duradero en los interlocutores tripartitos que participan en las negociaciones laborales, y en las normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo, y la indemnización de los trabajadores.</p> <p>Creación de capacidades: la generación de capacidades de organizaciones de empleadores y de trabajadores incluye la creación de sitios web y las mejoras en la comunicación entre los miembros.</p>	<p>Aunque el proyecto no elaboró ni aplicó un plan formal sobre sostenibilidad, la revisión de la legislación laboral llevada a cabo con la ayuda del proyecto podría arrojar resultados sostenidos.</p>	<p>USDOL – 1.779.428 dólares de los Estados Unidos.</p>

