

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 16 de mayo de 2024

Los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar información por escrito a la Comisión.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales

Túnez (ratificación: 1957)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

El Gobierno ha comunicado por escrito la información siguiente.

En relación con las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la violación del derecho de sindicación, cabe señalar que Túnez nunca ha faltado a sus obligaciones con la OIT en materia de aplicación efectiva de los convenios internacionales del trabajo. Siempre se ha esforzado por garantizar la correcta aplicación de los 64 convenios que ha ratificado, entre ellos el Convenio núm. 87, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

También afirmamos, en este contexto, la adhesión de nuestro país a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su plasmación sobre el terreno, así como el respeto de las disposiciones de la legislación nacional en materia de derecho de sindicación contenidas en la Constitución tunecina, el Código del Trabajo, los convenios colectivos marco y sectoriales, así como las prerrogativas y facilidades concedidas a los delegados sindicales.

Asimismo, cabe señalar que el Ministerio de Asuntos Sociales trata en pie de igualdad con todos los interlocutores sociales, incluidas las organizaciones y los sindicatos profesionales, respetando la neutralidad, la transparencia y la preservación de la paz social, en el marco de la consolidación del derecho de sindicación y de la observancia de la ley, en un clima de trabajo libre de violencia, presiones y amenazas de cualquier tipo, en aras del interés nacional.

I. En relación con la detención del secretario general del sindicato de agentes de la Société Tunisie Autoroutes, Sr. Anis El Kaabi

Anis El Kaabi, secretario general del sindicato de agentes de la Société Tunisie Autoroutes, arrestado el 31 de enero de 2023 y mantenido en detención preventiva en el marco de una investigación por «aprovechamiento del cargo de funcionario público con el fin de perjudicar a la administración, o asociación para obstaculizar la ejecución de un servicio público, mediante dimisión colectiva», de conformidad con las disposiciones de los artículos 96 y 107 del Código Penal, fue puesto en libertad el jueves 18 de abril de 2024. Así pues, la fiscalía del Tribunal de Apelación de Túnez decidió dejarlo en libertad con la prohibición de viajar, y el Tribunal de Casación anuló el 5 de marzo de 2024 la decisión de la fiscalía de remitir al Sr. Anis El Kaabi a la Sala de lo Penal.

II. En relación con la lista de servicios esenciales

El artículo 381-3 del Código del Trabajo recoge la definición del concepto de «servicio esencial» adoptada por el Comité de Libertad Sindical, a saber: «Para determinar los casos en que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población». Así, el apartado 381-3 estipula que «un servicio esencial es aquel en el que la interrupción del trabajo pondría en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población». En la práctica, esta definición no ha planteado ningún problema ni dificultad, gracias en particular a la arraigada tradición de resolver los conflictos laborales colectivos y todas las cuestiones conexas mediante el diálogo social y el consenso. Este enfoque consensuado, que es responsabilidad de los interlocutores sociales (empleadores, sindicatos de trabajadores, autoridades públicas), ha conducido constantemente a la celebración de acuerdos entre empleadores y trabajadores sobre la realización de trabajos mínimos en los servicios esenciales, en particular los servicios públicos (hospitales, servicios de suministro de agua y electricidad, etc.). Esta práctica ha permitido evitar el arbitraje obligatorio previsto en el artículo 381^{ter} del Código del Trabajo, o la requisitoria contemplada en el artículo 389 del mismo Código.

III. En relación con los cambios en el Código del Trabajo

Nuestro país experimenta actualmente una revolución legislativa en el ámbito del trabajo y de las relaciones laborales, con el objetivo de modificar progresivamente la legislación laboral, fortalecer las condiciones de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores, eliminar todas las formas de trabajo precario y reforzar la estabilidad en el trabajo, que figuran actualmente entre nuestras principales prioridades. En este contexto, y de acuerdo con las instrucciones del Presidente de la República de Túnez, Sr. Kais Saied, (febrero de 2024) y con el objetivo de ofrecer condiciones de trabajo decentes a los trabajadores de los sectores público y privado y eliminar el empleo precario, garantizando al mismo tiempo la continuidad y la sostenibilidad de las instituciones, el Ministerio de Asuntos Sociales ha comenzado a elaborar un inventario actualizado y urgente de las empresas subcontratadas y a intensificar las campañas sobre el empleo precario mediante el control del cumplimiento de los principios del trabajo decente, con el objetivo de preparar perspectivas sobre mecanismos y reformas jurídicas capaces de hacer frente a este tipo de empleo. Para ello, se han nombrado dos comisiones a nivel de la Presidencia del Gobierno y del Ministerio de Asuntos Sociales, encargadas de preparar un proyecto de ley que modifique el Código del Trabajo para poner fin a todas las formas de trabajo precario.

1. En relación con la afiliación de los menores a los sindicatos

Con respecto al segundo párrafo del artículo 242 del Código del Trabajo, que estipula que: «Los menores mayores de 16 años podrán afiliarse a un sindicato salvo oposición de su padre o tutor», cabe señalar que la mayoría de edad legal se ha unificado en la legislación tunecina en los 18 años. Asimismo, el cuerpo legislativo ha adoptado la edad de 18 años como punto de partida de la mayoría de edad en varios ámbitos, como el matrimonio, a los 18 años para ambos sexos, según el artículo 5 del Código de la Condición Jurídica de la Persona, o la obtención del permiso de conducir y del documento de identidad. También hay que señalar que las normas internacionales del trabajo ratificadas han contribuido al desarrollo progresivo de un sistema de protección del trabajo de menores que refleja los valores del derecho humanitario. Este sistema encuentra su marco original en el Código del Trabajo (1966), cuyas disposiciones, en ciertos aspectos, se han reforzado gracias a la Constitución de 2022, y también se han integrado más con otras disposiciones incluidas en textos que a veces son de aplicación general. Del mismo modo, las normas internacionales del trabajo ratificadas se han incorporado plenamente a la legislación tunecina. Por otra parte, el Código del Trabajo ha hecho posible la incorporación de menores al trabajo, con condiciones específicas de protección, y en este contexto cabe señalar que la afiliación sindical de los menores de 18 años no constituye una restricción, dado que la legislación constituye un todo indivisible y no puede incluir disposiciones contradictorias. Así pues, el cuerpo legislativo ha exigido la condición de trabajador para poder afiliarse a un sindicato, y el artículo 242 del Código del Trabajo estipula que «podrán constituirse sindicatos o asociaciones profesionales de personas que ejerzan la misma profesión, oficios similares o profesiones afines que contribuyan a la fabricación de productos específicos, o la misma profesión liberal». Considérese que este artículo no incluye condiciones que obliguen a que un trabajador tenga al menos 18 años para afiliarse a un sindicato, sino que da la posibilidad a los menores de 18 años de afiliarse a un sindicato a menos que su padre o tutor se oponga, y habida cuenta de que, si la persona no alcanza la mayoría de edad legal, la mayor parte de sus obligaciones se consideran inválidas e improcedentes mientras no tenga aún capacidad jurídica. Se trata de una ventaja en favor de los menores que no han alcanzado la edad de la pubertad y la madurez jurídica. Asimismo, el Código del Trabajo clasifica a esta categoría de menores como jóvenes trabajadores, ya que los considera, en el sentido del artículo 353 del Código del Trabajo, aprendices y no trabajadores. Reciben un subsidio, no un salario. Según el artículo 353: «Toda persona hallada culpable de haber empleado a sabiendas, como aprendiz, obrero o empleado, a jóvenes menores de 18 años que no hayan cumplido los compromisos de su contrato de aprendizaje, o que no hayan sido debidamente liberados, será sancionable con el pago de una indemnización a favor del jefe del establecimiento o del taller abandonado». De acuerdo con lo anterior, la legislación nacional está plenamente armonizada a este respecto y en consonancia con los intereses del menor y la protección de los niños.

2. En relación con el acceso de los extranjeros a las funciones de dirigentes sindicales

En cuanto a la autorización previa que debe concederse a los extranjeros para ejercer funciones sindicales, cabe señalar que no constituye una restricción del derecho de sindicación de los extranjeros, ya que pueden ser miembros de un sindicato y ejercer el derecho de huelga del mismo modo que los tunecinos, aunque no puedan participar en la dirección de los sindicatos. Asimismo, el capítulo II del Código del Trabajo establece las condiciones de contratación de trabajadores extranjeros. El artículo 258 estipula que: «Las disposiciones del presente capítulo fijan las condiciones de empleo de los extranjeros en Túnez, teniendo en cuenta los acuerdos celebrados entre la República tunecina y los países extranjeros y las disposiciones jurídicas específicas». Además, el artículo 278 del Código del Trabajo estipula

que la declaración de establecimiento debe incluir la nacionalidad de los trabajadores extranjeros empleados, lo que requiere la comprobación del número de permiso de residencia, la fecha de expedición y el periodo de validez. El objetivo de estos artículos es, por una parte, proteger a los trabajadores extranjeros contra cualquier abuso e incumplimiento de los principios del trabajo decente y, por otra, mantener el orden general y la paz social. Asimismo, el Gobierno considera que el periodo de cinco años previsto en el primer párrafo del artículo 251 del Código del Trabajo es un periodo razonable. Se requiere el mismo periodo, por ejemplo, para que los ciudadanos de la Unión Europea obtengan el derecho de residencia permanente en otro país de la Unión Europea después de haber vivido en él legalmente y sin interrupción durante cinco años.

3. En relación con las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga

En este contexto, cabe señalar que la legislación tunecina se ajusta a los convenios internacionales del trabajo, en particular al Convenio núm. 87, aunque no consagre explícitamente el derecho de huelga. Las disposiciones del párrafo 1 del artículo 3 del Convenio están concebidas de forma tan amplia que se prestan a una interpretación extensiva. Además, estas disposiciones no tratan expresamente de las condiciones de ejercicio del derecho de huelga, sino que se refieren esencialmente a los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y sus actividades, así como a formular sus programas de acción. Cabe señalar que la legislación nacional ha incorporado la libertad sindical y ha intentado colmar esta laguna. Incluso incorpora disposiciones que van más allá de las contenidas en los Convenios núms. 87 y 98. Así pues, la libertad sindical en nuestro país ha alcanzado el nivel de las libertades constitucionales, y la Constitución garantiza el derecho de sindicación y el derecho de huelga. El artículo 21 estipula que: «Los ciudadanos y las ciudadanas son iguales en derechos y deberes. Son iguales ante la ley sin discriminación. El Estado garantiza a los ciudadanos y a las ciudadanas los derechos y libertades individuales y colectivos». Además, el artículo 40 de la Constitución establece que «se garantiza la libertad de constituir partidos políticos, sindicatos y asociaciones. Los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones se comprometen en su estatuto y en sus actividades a respetar las disposiciones de la Constitución y de la legislación, así como la transparencia financiera y el rechazo de la violencia». Tanto el derecho de sindicación como el de huelga están garantizados por el artículo 41, que estipula: «Se garantiza el derecho de sindicación, incluido el derecho de huelga». Por lo tanto, se puede afirmar que la cuestión de la protección del derecho de huelga no plantea ningún problema desde el punto de vista de la legislación nacional ni de la práctica, y dado que Túnez se ha adherido al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de conformidad con la Ley núm. 30 de 29 de noviembre de 1968, cuyo artículo 8 estipula que el derecho de huelga está garantizado, siempre que se ejerza de conformidad con la legislación del país de que se trate. Asimismo, el Código del Trabajo ha codificado este derecho mediante disposiciones que están en perfecta armonía con las previstas en el Convenio núm. 87, en particular el artículo 3 del Convenio, que estipula que: «Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho [...] de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción», y el artículo 8, que establece que: «La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio». En cuanto a la aprobación por parte de la central sindical de trabajadores de una huelga o prohibición de trabajar, hasta la fecha el Gobierno no ha recibido ningún comentario ni queja de las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores activos en Túnez, incluso las leyes internas de las organizaciones de empleadores y trabajadores recogen el requisito de que su autoridad

central apruebe las huelgas o prohibiciones de trabajar, lo cual es conforme con el Código del Trabajo. Por consiguiente, la huelga en nuestro país no plantea ningún problema y, por lo tanto, la legislación nacional no viola las disposiciones de este Convenio, que no ha consagrado, como se mencionó anteriormente, el derecho de huelga, lo que ha abierto la vía a numerosas interpretaciones en este contexto y, para evitar este vacío y esta ambigüedad, el Consejo de Administración de la OIT decidió plantear la cuestión ante la Corte Internacional de Justicia para obtener su opinión consultiva al respecto. Por lo tanto, el Gobierno considera que los artículos 376*bis*, 376*ter*, 387 y 388 del Código del Trabajo responden a los intereses de las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores presentes en Túnez.

IV. En relación con los criterios de representatividad

El Gobierno (Ministerio de Asuntos Sociales) está trabajando con los interlocutores sociales para desarrollar una perspectiva sobre un sistema de representación sindical compatible con los sectores sociales y acorde con las características específicas de la realidad económica y social y del sistema de relaciones laborales, con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo de Túnez. En el marco del proceso de fijación de normas de representatividad sindical, con el fin de llenar el vacío jurídico existente en la legislación que define dichas normas y regula el pluralismo sindical, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y tras los seminarios organizados con la OIT sobre las normas de representatividad que podrían adoptarse, el Ministerio —con miras a garantizar que la determinación de las organizaciones representativas a nivel sectorial y de empresa, se base en criterios claros, preestablecidos y objetivos, adoptados previa consulta con todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas— ha invitado por escrito a las siguientes organizaciones profesionales: La Unión Tunecina de Industria, Comercio y Artesanía (UTICA), la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT), la Unión Tunecina de Agricultura y Pesca (UTAP), la Organización Tunecina del Trabajo (OTT), la Federación Tunecina de Compañías de Seguros, la Federación Tunecina de Directores de Periódicos, la Asociación Profesional Tunecina de Bancos y Establecimientos Financieros, la Organización Profesional de Propietarios de Empresas de Túnez, el Sindicato de Agricultores de Túnez (SYNAGRI), la Confederación General Tunecina del Trabajo (CGTT), la Unión de Trabajadores de Túnez (UTT), la Confederación de Empresas de Túnez (CONNECT), la Federación Hotelera de Túnez, la Federación de Trabajadores de Túnez, la Unión de Sindicatos del Transporte de Túnez y el Sindicato Nacional de Periodistas de Túnez, con el fin de examinar las normas propuestas y expresar sus opiniones. Nuestros servicios recibieron algunas respuestas al respecto de las siguientes organizaciones profesionales: la CONNECT, la UTAP, el SYNAGRI, la OTT, la UTT, la CGTT, la Unión de Sindicatos del Transporte de Túnez, la Organización Profesional de Propietarios de Empresas de Túnez, mientras que el resto no facilitó ninguna respuesta. Asimismo, el Ministerio invitó a las organizaciones más representativas a asistir a una reunión de trabajo sobre este tema, pero no asistieron. Para hacer frente a esta situación, el Ministerio está pensando en relanzar el diálogo con todas las partes implicadas en la cuestión, con el apoyo de la OIT de Túnez y basándose en un gran número de experiencias comparativas planificadas durante los próximos programas de formación (recientemente hemos examinado e intercambiado documentos y estudios sobre la experiencia argelina en materia de legislación sobre representatividad sindical).