

► Facilidades en favor de los representantes de los trabajadores

mex-observar@ilo.org

Normas internacionales del trabajo

Convenio núm. 135

El principal instrumento de la OIT que aborda este tema es el [Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 135\)](#), cuyo artículo 2 establece que: i) los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones; ii) deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada, y iii) no deberá perjudicarse el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Recomendación núm. 143

Al evaluar el cumplimiento del artículo 2 del Convenio núm. 135 por parte de los países ratificantes, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) a menudo se remite directamente a las orientaciones proporcionadas por la [Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 143\)](#)¹, que contiene varios ejemplos de facilidades que deberían otorgarse. Entre ellos se incluyen: tiempo libre del trabajo para asistir a reuniones, congresos, etc.; acceso a todos los lugares de trabajo en la empresa, cuando ello fuera necesario; acceso a la dirección de la empresa, cuando pueda ser necesario; distribución a los trabajadores de publicaciones y de otros documentos escritos de los sindicatos, y acceso a las facilidades materiales y a la información que sean necesarias para el desempeño de sus funciones.²

Buenas prácticas destacadas por la CEACR

A lo largo de los años, la CEACR ha resaltado ciertas medidas positivas adoptadas por algunos países ratificantes del Convenio núm. 135. Por ejemplo:

La CEACR tomó nota con interés

- i) En *Estonia*, se adoptaron enmiendas a la Ley de sindicatos y a la Ley de representantes del personal, que prevén un aumento del banco de horas que el empleador debe asignar a los representantes del personal para el ejercicio de sus funciones en caso de que haya más de un representante del personal en una empresa determinada³;
- ii) En *España*, se adoptó la Ley 10/2021 sobre el trabajo a distancia, que establece facilidades para los representantes de los trabajadores (tales como el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas en uso en la empresa, un tablón virtual, y fluidez en las comunicaciones para los trabajadores y sus representantes) y busca garantizar que los trabajadores puedan participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación, incluyendo el ejercicio del derecho a voto en las elecciones de sus representantes legales⁴.

¹ Véanse, por ejemplo, *Irak* – CEACR, observación, 1999, y *Costa Rica* – CEACR, observación, 1995.

² *Jordania* – CEACR, observación, 2023.

³ *Estonia* – CEACR, observación, 2024.

⁴ *España* – CEACR, observación, 2023.

La CEACR tomó nota con satisfacción

En *Niger*, el Código del Trabajo estableció la posibilidad de recaudar las cotizaciones sindicales previa autorización por escrito del trabajador mediante una deducción salarial en beneficio del sindicato que éste elija.⁵

Decisiones del Comité de Libertad Sindical

Principios generales

El Comité de Libertad Sindical (CLS) también abordó la cuestión de las facilidades en favor de los representantes de los trabajadores en varios casos. La representación sindical en una empresa, no debe ser condicionada a la celebración de un contrato colectivo, es decir no necesariamente deben pactarse en el contrato colectivo las facilidades que la empresa debe otorgar a los sindicatos.⁶ Por otra parte, cuando existen múltiples sindicatos en una misma empresa, el empleador no debería hacer nada en la concesión de facilidades que pueda interpretarse como indicio de favoritismo respecto de determinado grupo de un sindicato en detrimento de otro.⁷ En cuanto al tipo de facilidades que deben otorgarse, las decisiones adoptadas por el CLS se refieren principalmente a las presentadas a continuación.

Reuniones sindicales

El CLS ha considerado que el **derecho de reunión** es un elemento esencial para que las organizaciones sindicales puedan realizar sus actividades y que corresponde a los empleadores y a las organizaciones de trabajadores **fijar de común acuerdo** las modalidades de su ejercicio.⁸

Cobro de cuotas sindicales

El CLS ha señalado que cuando no existan otros arreglos para la recaudación de las cuotas sindicales, se debería permitir que los representantes de los trabajadores autorizados a ello por el sindicato cobren periódicamente las cuotas sindicales en los locales de la empresa.⁹

Comunicación con la dirección sin retrasos

El CLS ha señalado que los representantes de los trabajadores deberían tener la posibilidad de comunicar, **sin dilación indebida**, con la dirección de la empresa y sus representantes autorizados para tomar decisiones, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.¹⁰

Acceso a los lugares de trabajo

El CLS ha recordado que los representantes de los trabajadores deberían ser autorizados a **entrar en todos los lugares de trabajo de la empresa**, cuando ello sea necesario para el desempeño de sus funciones, incluso aquellos que no estén empleados por la empresa.¹¹

Tiempo libre otorgado a los representantes de los trabajadores

El CLS ha señalado que dichos representantes deberían disfrutar, **sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales**, del tiempo necesario para sus tareas de representación.¹²

⁵ *Niger* – CEACR, observación, 2015.

⁶ *Uno de los principios importantes que estableció es que subordinar la representación sindical de empresa a la obtención de un acuerdo con el empleador acerca del contenido de un convenio colectivo podría limitar la libertad de acción de los sindicatos y la libertad de negociación colectiva.* Ver Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición, 2018, párrafo 1583.

⁷ Véase 357.º informe del CLS, caso núm. 2748, *Polonia*.

⁸ Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición, 2018, párrafo 1585.

⁹ Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición, 2018, párrafo 1586.

¹⁰ Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición, 2018, párrafo 1587.

¹¹ Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición, 2018, párrafos 1591 y 1593.

¹² Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición, 2018, párrafo 1603.

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aporta financiación en virtud del acuerdo de cooperación número IL- 23K75IL000002-01-01. El 100 por ciento de los gastos totales del proyecto o programa se financia con cargo a fondos federales del Gobierno de los Estados Unidos. Esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de marcas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe.