

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 15 de mayo de 2026

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

Filipinas (ratificación: 1953)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

A. Asunción de competencia jurisdiccional

El Gobierno reconoce que la huelga es un medio esencial y legítimo mediante el cual los trabajadores pueden promover y defender sus intereses. Sin embargo, el Gobierno señala que la cuestión de la asunción de competencia jurisdiccional se plantea en el contexto del derecho de huelga de los trabajadores, que ha sido sometido a la Corte Internacional de Justicia para que emita una opinión consultiva. Por lo tanto, la prudencia aconseja actuar con moderación a la hora de examinar las cuestiones relacionadas con este asunto.

El Gobierno sostiene que la facultad del Secretario de Trabajo y Empleo (SOLE) para asumir la competencia jurisdiccional sobre los conflictos laborales en un sector indispensable para el interés nacional, de conformidad con el artículo 278, g), del Código del Trabajo, constituye un mecanismo extraordinario destinado a preservar la paz laboral mediante el mantenimiento del *statu quo* y evitando que las partes en un conflicto cometan actos que puedan agravar aún más la situación. El Tribunal Supremo ha sostenido desde hace tiempo que el derecho de huelga, aunque está protegido constitucionalmente, no es absoluto, y que la facultad del SOLE para asumir la competencia jurisdiccional no interfiere con los derechos sindicales, sino que constituye un ejercicio razonable de la facultad policial del Estado para promover el bien público.

En la práctica, el ejercicio de esta facultad sigue siendo la excepción y no la regla, ya que el Gobierno continúa promoviendo formas voluntarias de resolución de conflictos laborales. Desde junio de 2022 hasta la fecha, el SOLE asumió la competencia jurisdiccional en 12 de los 28 casos a raíz de solicitudes de intervención presentadas en relación con un fabricante de neumáticos, una empresa farmacéutica, cooperativas eléctricas, una institución educativa y

una empresa de telecomunicaciones, así como una empresa de propiedad y control estatal y una multinacional del sector de las bebidas. Además, el SOLE ejerció su competencia de oficio en ocho casos en los siguientes sectores: hostelería, fabricación de piezas de motocicletas, electricidad, fabricación de productos electrónicos, explotación de autopistas de peaje y educación.

Como demuestran estas cifras, el ejercicio de la facultad de asumir la competencia jurisdiccional no es automático, sino que se rige por la necesidad de preservar el empleo y proteger el bienestar público. El SOLE ha ejercido sistemáticamente dicha facultad con moderación y prudencia, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, la naturaleza y el alcance del conflicto, su posible impacto en la población y en los trabajadores, el estado de los esfuerzos de conciliación y mediación, y el contexto general de las relaciones laborales.

Por ejemplo, aunque el sector educativo no figura expresamente en la lista de sectores indispensables para el interés nacional, el SOLE asumió la competencia jurisdiccional tras determinar que una huelga inminente no solo perturbaría el funcionamiento de los centros educativos y afectaría a los medios de subsistencia de los trabajadores, sino que, lo que es más importante, perjudicaría indebidamente a los estudiantes e impediría que completaran sus obligaciones académicas.

Del mismo modo, en un caso relacionado con un punto muerto en las negociaciones en el sector hotelero, el sindicato y la dirección manifestaron sus respectivas intenciones de convocar una huelga y aplicar un cierre patronal. Al asumir la competencia, el SOLE tuvo en cuenta que el cierre patronal anunciado afectaría a más de 300 empleados, entre ellos 137 afiliados al sindicato, lo que agravaría el conflicto. El SOLE reconoció asimismo el impacto económico más amplio del conflicto, teniendo en cuenta especialmente el papel fundamental que desempeña el sector turístico en la recuperación económica del país tras la pandemia.

Al asumir la competencia jurisdiccional sobre un conflicto entre una empresa multinacional de bebidas y sus tres sindicatos, el SOLE citó la jurisprudencia que reconoce el ejercicio de la competencia jurisdiccional en relación con la misma empresa y señaló que el cese de actividad perjudicaría a 6 000 empresas, lo que tendría repercusiones no solo para la empresa, sino también para los ingresos públicos, teniendo en cuenta las importantes contribuciones fiscales de la empresa, que ascendieron a casi 19 000 millones de pesos filipinos en 2023.

El sector de los trabajadores reconoce asimismo el impacto socioeconómico más amplio que puede tener un conflicto laboral, ya que se han dado casos en los que los propios sindicatos han solicitado la asunción de competencia jurisdiccional en sectores que tradicionalmente no se consideran indispensables para el interés nacional, como una empresa de transporte en autobús y los exportadores de plátanos Cavendish. Al solicitar al Consejo Nacional de Conciliación y Mediación que facilitara la resolución de un conflicto en el que estaba implicado un exportador de plátanos, el grupo de trabajadores citó el posible impacto en los ingresos públicos, el PIB y los medios de subsistencia de las comunidades y los trabajadores. El Secretario no asumió finalmente la competencia sobre estos casos debido al acuerdo alcanzado por las partes.

Los proyectos de ley presentados ante el anterior Congreso con el objetivo de limitar esta facultad a los servicios esenciales no llegaron a aprobarse. Actualmente existen tres proyectos de ley sobre el mismo tema, incluido uno que propone la derogación total de esta facultad, que se encuentran pendientes en la Comisión de Trabajo y Empleo de la Cámara de Diputados.

El poder ejecutivo, en su calidad de poder estatal de igual rango, respeta plenamente la prerrogativa del poder legislativo de decidir si se mantiene, se perfecciona o se limita el marco normativo vigente. Esto es así, sobre todo, porque el sector cuenta con representantes en el Congreso, en particular a través de las listas presentadas por partidos correspondientes al Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) y al Kamanggagawa.

B. Certificación como agente negociador único y exclusivo (SEBA)

El 9 de febrero de 2026, la antigua Quinta Sala del Tribunal de Apelación dictó sentencia en el caso *San Miguel Integrated Logistics Services, Inc. (SMILSI) contra el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE), et al.* (CA-G.R. SP núm. 184711). De este modo, su decisión de 29 de mayo de 2025, que el Gobierno comunicó a la OIT y en la que se declaraba inválida la norma sobre la certificación SEBA prevista en la Orden Departamental núm. 40-J, serie de 2022, (DO40-J) del DOLE, pasó a ser firme y ejecutiva.

Cabe recordar que el Tribunal explicó en su decisión que el artículo 269 del Código del Trabajo exige la celebración de una elección sobre la certificación en establecimientos no organizados, independientemente del número de organizaciones sindicales legítimas presentes en el establecimiento. Al permitir el reconocimiento de un SEBA en un establecimiento no organizado sin celebrar una elección sobre la certificación cuando solo opera una organización sindical legítima, la DO40-J fue declarada nula por ser contraria a la ley.

En cumplimiento de la resolución judicial, el 29 de abril de 2026, el DOLE emitió la Recomendación Laboral núm. 7, serie de 2026, por la que se suspendía de forma inmediata y definitiva la aplicación de la DO40-J. No obstante, la Recomendación destaca que las organizaciones sindicales legítimas que hubieran obtenido la condición de SEBA a 1 de agosto de 2025 seguirán siendo reconocidas como tales, a menos que pierdan posteriormente dicha condición en una elección sobre la certificación válida o por orden de una autoridad competente. Los convenios colectivos celebrados por organizaciones sindicales legítimas a las que se hubiera concedido la certificación SEBA antes del 1 de agosto de 2025 también seguirán siendo válidos.

Sin embargo, la resolución del tribunal no debe interpretarse como una merma o un menoscabo de los derechos de negociación colectiva. Se limita a reafirmar el mecanismo jurídico establecido por la legislación para la designación del agente negociador.

En primer lugar, el artículo 269 del Código del Trabajo obliga al mediador-árbitro a ordenar automáticamente la celebración de una elección sobre la certificación en un establecimiento no organizado tras la presentación de una solicitud. En segundo lugar, el artículo 19 de la Norma VIII de la Orden Departamental núm. 40, en su versión modificada, establece expresamente que esta Orden no es susceptible de recurso. En tercer lugar, las garantías reconocidas por la Comisión siguen siendo aplicables en el proceso de elección sobre la certificación. La elección sobre la certificación es supervisada por el DOLE y se lleva a cabo de forma independiente. El agente negociador exclusivo se determina mediante votación secreta y por mayoría de los empleados de la unidad de negociación, mientras que los empleadores tienen prohibido oponerse a la solicitud de conformidad con la regla del observador. Los sindicatos minoritarios también pueden solicitar una nueva elección tras el transcurso del plazo previsto por la legislación. Por último, el principio fundamental de garantizar la elección libre y genuina del agente negociador en un establecimiento no organizado sigue respetándose plenamente tanto en la práctica como en la legislación.

C. Negociación colectiva en el sector eléctrico

Las inquietudes planteadas por el grupo de los trabajadores en el sector eléctrico se refieren a la emisión por parte de la Administración Nacional de Electrificación (NEA) del Memorando núm. 2014-003, cuya validez y constitucionalidad fueron confirmadas por el Tribunal de Apelación y el Tribunal Supremo. En 2023, fue sustituido por el Memorando núm. 2023-052. Como señalaron claramente las autoridades judiciales filipinas en sus resoluciones, el memorando de la NEA no coarta el derecho a la negociación colectiva.

La emisión de la NEA se debió a consideraciones normativas y políticas legítimas, en particular a las consecuencias negativas que ciertas concesiones monetarias previstas en los convenios colectivos tenían sobre la viabilidad financiera y operativa de varias cooperativas eléctricas. A este respecto, el Gobierno subraya que, como Estado en desarrollo, Filipinas tiene un interés significativo y legítimo en garantizar el servicio eléctrico esencial a la población mediante la aplicación continuada de programas de electrificación rural. Dicho objetivo requiere el mantenimiento de operaciones estables, eficientes y financieramente viables en las cooperativas eléctricas, especialmente aquellas que prestan servicio a comunidades rurales y geográficamente aisladas. En otras palabras, y teniendo en cuenta las sentencias de los tribunales, la emisión se decidió de buena fe para proporcionar un mecanismo de intercambio de opiniones entre las partes interesadas, de modo que se tuvieran en cuenta las consideraciones sociales y económicas en el proceso de negociación, especialmente dado que el sector en cuestión está vinculado al interés público y está regulado por el Estado. Por lo tanto, el Gobierno solicita a la Comisión que considere que la emisión de los Memorandos núms. 2014-003 y 2023-052 no estuvo motivada por malicia ni con la intención deliberada de eludir los principios de la negociación colectiva.

En cualquier caso, el DOLE ha facilitado el diálogo entre la NEA y el grupo de los trabajadores, representado por la Central de Trabajadores Unidos y Progresistas del sector eléctrico (POWER-SENTRO), que planteó la cuestión ante la OIT. Tal y como se informó a la Comisión, en 2024 y 2025 se llevaron a cabo una serie de diálogos y de actividades conjuntas de creación de capacidad.

Además de las reuniones mencionadas en septiembre de 2025, el DOLE, la NEA y la POWER-SENTRO mantuvieron nuevas conversaciones el 1 de octubre de 2025, durante las cuales la NEA anunció la suspensión del Memorando núm. 2023-052. Esta suspensión se formalizó mediante el Memorando núm. 2025-50, de fecha 16 de octubre de 2025, que entró en vigor tras su presentación ante la Oficina del Registro Administrativo Nacional el 23 de octubre de 2025.

En marzo y abril de 2026, el DOLE, a través de la Oficina de Relaciones Laborales, convocó asimismo dos reuniones bilaterales con la POWER-SENTRO para examinar un borrador de manual sobre la negociación colectiva. El manual pretende abordar las preocupaciones derivadas de las diferentes interpretaciones y prácticas sobre el terreno, proporcionando un marco de negociación en el sector energético basado en la Constitución, el Código del Trabajo y los convenios de la OIT pertinentes. Tal y como se acordó con los grupos de los trabajadores, el manual se ultimaré en consulta con ellos antes de su presentación a los organismos reguladores.

Otro asunto importante que se debatió durante las reuniones bilaterales fue la propuesta de crear un Consejo Nacional Tripartito de Cooperativas Eléctricas (NTCEC). De conformidad con la Ley de la República núm. 10395 (Ley de Tripartismo) y su Reglamento de aplicación, la propuesta requiere la consulta con las partes interesadas y el visto bueno del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC), en su calidad de principal órgano consultivo tripartito en

materia de trabajo y empleo. El asunto se planteó durante la reunión del NTIPC celebrada el 7 de abril de 2026, en la que el NTIPC acordó convocar una sesión especial con representantes de la NEA, grupos de trabajadores y otros organismos reguladores para seguir debatiendo la propuesta.

En la misma reunión del NTIPC, los interlocutores sociales propusieron aprobar una resolución en la que se pedía la revocación total del Memorando núm. 2023-052. La resolución ha sido aprobada en principio y actualmente se está tramitando para su firma. Mientras tanto, su emisión sigue suspendida.

En vista de los esfuerzos de buena fe y las iniciativas constructivas emprendidas por el Gobierno, este considera que la posible inclusión de esta cuestión para un examen más detallado es innecesaria e incompatible con los avances logrados hasta la fecha.

El Gobierno recuerda la importancia que la OIT y sus órganos de control conceden a la resolución voluntaria y amistosa de los conflictos en el marco nacional. Se ha suspendido la emisión y sigue vigente el marco de negociación previsto en el Código del Trabajo. Se ha impartido formación a representantes tanto de las cooperativas eléctricas como de los grupos de trabajadores en materia de conciliación y negociación colectiva, dotándoles de herramientas, habilidades y técnicas que hacen hincapié en el respeto de los derechos de los trabajadores, al tiempo que garantizan la prestación estable e ininterrumpida de los servicios eléctricos a la población. Mientras tanto, también se están manteniendo conversaciones para establecer un consejo tripartito nacional y elaborar un manual sobre negociación colectiva para el sector eléctrico.

A la vista de estas manifestaciones, el Gobierno considera, con toda humildad, que el examen de esta cuestión ante la Comisión podría perjudicar las conversaciones en curso y socavar el impulso hacia una solución amistosa a nivel nacional. El Gobierno solicita respetuosamente a la Comisión que aplaze el examen de esta cuestión mientras las partes interesadas continúan sus esfuerzos por resolverla mediante un diálogo y unas consultas continuadas.