

Del derecho a “asociarse” al derecho de sindicación

Desde aproximadamente 1750, los trabajadores comenzaron a organizarse en Europa. Gobiernos y empleadores reaccionaron con rapidez y se aprobaron leyes y disposiciones para restringir tales actividades.

08/01/2009

Desde aproximadamente 1750, los trabajadores comenzaron a organizarse en Europa. Gobiernos y empleadores reaccionaron con rapidez y se aprobaron leyes y disposiciones para restringir tales actividades. Por ejemplo, en el Reino Unido, las Combination Acts (Leyes de asociación) de 1799 estuvieron vigentes durante 25 años y regulaban, e incluso prohibían, las organizaciones de trabajadores, entre otras iniciativas.

A pesar de todo, con el tiempo, el derecho a “asociarse” fue ganando terreno. En el Tratado de Versalles y en la Constitución original de la OIT de 1919 se reconoció “el principio de la libertad sindical para todos los fines lícitos”, entre los principios sobre los que se fundó la Organización.

Sin embargo, la nueva Organización no alcanzó un éxito inmediato en la aprobación de normas que fundamentaran tal derecho, aunque se realizaron diversos intentos a finales del decenio de 1920. El defecto obvio del Convenio (núm. 11) sobre el derecho de asociación (agricultura), aprobado en 1921, fue que no definió el derecho a la libertad sindical.

Las cosas cambiaron cuando la OIT adoptó sus Convenios fundamentales números 87 y 98* sobre la libertad sindical, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva en 1948 y 1949.

Sesenta años después, estos dos instrumentos han sido ratificados, respectivamente, por 149 y 159 de los 183 Estados miembros de la OIT. Asimismo, se han recogido en constituciones y leyes nacionales.

Combinadas con una arraigada libertad sindical, unas sólidas prácticas de negociación colectiva garantizan que empleadores y trabajadores tengan una voz equivalente en sus negociaciones y que su resultado sea justo y equitativo. La negociación colectiva permite a ambas partes negociar una relación de empleo justa y evita conflictos laborales costosos.

En 1951, la OIT incorporó un original mecanismo de gestión de reclamaciones, que autorizaba a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a presentar quejas relativas a presuntas violaciones del principio básico de libertad sindical contenido en la Constitución de la OIT, aún cuando los Convenios correspondientes no hubieran sido ratificados por el Estado miembro en cuestión. La labor del Comité de Libertad Sindical de la OIT y de otros mecanismos de supervisión garantiza que la libertad sindical, como derecho humano fundamental, se respete en todo el mundo. Tal mecanismo se encuentra disponible incluso con respecto a reclamaciones contra Estados no miembros.

Es importante señalar que los Convenios comprenden los derechos de los trabajadores, y de los empleadores: en un número limitado, pero relevante, de casos presentados ante los órganos de supervisión de la OIT se han defendido enérgicamente los de estos últimos.

Las prácticas de negociación colectiva establecidas fueron uno de los elementos que permitieron a la República de Corea capear la crisis financiera asiática, y los mecanismos de gestión de reclamaciones antes mencionados posibilitaron que Sudáfrica llevara a cabo una transición relativamente pacífica en la era posterior al apartheid. Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que unas relaciones laborales adecuadas beneficien a todos los interlocutores.

El principio de libertad sindical constituye uno de los valores esenciales de la OIT: se consagra en la Constitución de la Organización (1919), en su Declaración de Filadelfia (1944), y en la Declaración relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998). Es asimismo un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

