

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 16 de mayo de 2022

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

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

Hungría (ratificación: 1957)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Como explicó Hungría en 2021-2022, durante el examen del caso núm. 3399 ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) fueron consideraciones prioritarias en el desarrollo de la legislación nacional objeto de examen.

Los marcos reguladores nacionales húngaros de los derechos colectivos de los trabajadores están en consonancia con las normas internacionales del trabajo. El artículo VIII, 2) y 5), de la Ley Fundamental de Hungría, garantiza la libertad sindical, y en su artículo XVII, se declara el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. La Ley VII de 1989 sobre las huelgas contiene las normas de garantía detalladas correspondientes. Sin embargo, según sus disposiciones sobre las huelgas ilegales, no existe el derecho de huelga en determinados organismos administrativos públicos que desempeñan funciones de administración pública. La Ley C de 2020 sobre la relación de los servicios de atención médica (en adelante, Ley sobre la relación de los servicios de atención médica) regula en consonancia con estas disposiciones, lo que también permite los convenios de la OIT. (Cabe señalar aquí que, en virtud del artículo 298, 4) de la Ley I de 2012 sobre el Código del Trabajo, el código general de derecho del trabajo de Hungría, una ley puede —con respecto a las especificidades sectoriales y profesionales— apartarse de las disposiciones del Código del Trabajo, y esto es también la base para el establecimiento de normas que difieren de las normas generales, como el artículo 15, 10) de la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica para los prestadores de asistencia sanitaria sujetos a la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica).

Como se ha explicado anteriormente, la legislación sectorial está en consonancia con la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de

Administración de la OIT, que, entre otras cosas, brinda orientaciones para una interpretación más precisa del artículo 6 del Convenio núm. 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, y que, en el caso del sector sanitario, considera principalmente el párrafo 576 como guía.

Sobre esta base, el derecho de huelga puede restringirse o prohibirse en la administración pública para los funcionarios que ejercen la autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, los servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población). El Convenio núm. 98 de la OIT, en su artículo 6, establece que «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».

El artículo 15, 1), de la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica, crea la posibilidad de conciliar los intereses de los proveedores de servicios sanitarios y de las personas con una relación de servicios de atención médica, de negociar la resolución de conflictos y de alcanzar acuerdos adecuados —teniendo en cuenta el principio de seguridad de la prestación de la asistencia sanitaria—, con la participación del Gobierno, las organizaciones nacionales de representación de los intereses sectoriales y las organizaciones nacionales de representación de los intereses de las personas con una relación de servicios de atención médica en un grupo de negociación del Foro de Conciliación de los Intereses de los Servicios de Salud (en adelante, el HSIRF). La competencia del HSIRF abarca las cuestiones relativas a las condiciones de vida y de trabajo y las condiciones laborales de las personas con una relación de servicios de atención médica que trabajan en el sector de la salud.

En Hungría, los convenios colectivos del sector sanitario solían ser muy heterogéneos. Al redactar la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica, el objetivo del legislador era, entre otros, crear un sistema transparente y uniforme para los trabajadores y prestadores sanitarios de las instituciones sanitarias estatales y municipales, mediante el establecimiento de una relación de servicios de atención médica. Por este motivo, los convenios colectivos heterogéneos fueron sustituidos por una regulación a nivel legislativo, ya que el decreto de aplicación de la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica, incorporó el contenido del convenio colectivo sectorial para la mayoría de los hospitales. El capítulo 6 del Decreto gubernamental 528/2020 (XI. 28.) de aplicación de la Ley C de 2020 sobre la relación de los servicios de atención médica —«Normas específicas relativas al tiempo de trabajo de una persona en una relación de servicios de atención médica»— contiene las disposiciones del convenio colectivo multiempresarial celebrado por el Centro Nacional de Servicios de Atención Médica con el Sindicato Democrático de Trabajadores Sociales y Sanitarios de Hungría, facilitando así la garantía de aplicación de las disposiciones favorables a los trabajadores sanitarios y a los prestadores de servicios de salud de manera uniforme, en lugar de variar de una institución a otra.

El Gobierno de Hungría sigue dando importancia y promoviendo la representación de los intereses de los prestadores de servicios de salud y de los trabajadores sanitarios, y seguirá brindando oportunidades para la representación de los trabajadores sanitarios, a través de los foros de conciliación de intereses con la participación de los sindicatos.

El enfoque establecido en el Acuerdo de Asociación Estratégica entre el Ministerio de Capacidades Humanas, el Sindicato Democrático de Trabajadores Sociales y Sanitarios de Hungría y el Sindicato Independiente de Trabajadores de Ambulancias, sirve de guía para las negociaciones y el desarrollo posterior de un entorno legislativo adecuado.

El Gobierno de Hungría - manteniendo los compromisos asumidos en enero de 2022 en respuesta a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT - examina en la actualidad las posibles direcciones de la revisión de la legislación vigente y seguirá garantizando que el principio de consulta con los órganos representativos de los trabajadores y de los empleadores pertinentes se respete plenamente en cualquier otra medida prevista.

Es importante señalar que no se han producido cambios en la legislación -sobre todo, teniendo en cuenta las elecciones parlamentarias de abril de este año, debido a las cuales se ha suspendido el proceso legislativo- desde que se formularon las recomendaciones. No obstante, el Gobierno mantendrá informada a la OIT de los progresos realizados, de conformidad con las recomendaciones.