

La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva

¿Qué es la libertad sindical y de asociación?

Por libertad sindical y de asociación, que es el principio fundamental de la OIT, se entiende el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir libremente organizaciones que promuevan y defiendan sus intereses en el trabajo y de afiliarse a ellas, sin interferencia mutua ni interferencia del Estado. El derecho de organizarse se aplica a todos los trabajadores y empleadores, incluidos los del "sector informal", es decir, de manera general, quienes trabajan sin protección. Este derecho debe ser garantizado por el Estado, sin distinciones de ocupación, sexo, color, raza, religión, nacionalidad u opinión política.

¿Qué es la negociación colectiva?

La negociación colectiva es un procedimiento voluntario mediante el cual los empleadores (o sus organizaciones) y los sindicatos (o, en su ausencia, los representantes de los trabajadores), discuten y negocian condiciones de trabajo, como salarios y otros términos, así como sus relaciones en el lugar de trabajo. El objetivo de la negociación colectiva es llegar a concluir convenios colectivos aceptables para ambas partes.

¿Qué significa reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva?

Para que haya un reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es indispensable que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén controladas, ni por los empleadores ni por las organizaciones de empleadores, y que la negociación colectiva se lleve a cabo sin interferencias indebidas de las autoridades.

¿Por qué se les llama derechos fundamentales?

Tanto la libertad sindical y de asociación como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son derechos humanos fundamentales en el trabajo, consagrados en la Constitución de la OIT desde 1919. La libertad sindical y de asociación está estrechamente vinculada con la libertad de expresión, la libertad de prensa, la libertad de reunión y el sufragio universal. Estos derechos son la base de la representación y gobierno democráticos. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva figuran entre las cuatro categorías de principios y derechos de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por los Estados Miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998. Esta Declaración hace hincapié en que todos los Estados Miembros están obligados a respetar los referidos principios y derechos, hayan ratificado o no los convenios pertinentes de la OIT.

¿Cómo pueden contribuir la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva al desarrollo y al crecimiento económicos?

Este principio y derechos desempeñan un papel importante en el desarrollo y crecimiento económicos. Estudios recientemente realizados por la OIT y otras entidades indican que estos derechos pueden mejorar la competitividad de las exportaciones nacionales y contribuyen a aumentos en la exportación de productos de alta densidad de mano de obra, al crecimiento de la productividad y a la innovación. Además, las propias negociaciones comerciales pueden beneficiarse de los convenios colectivos celebrados entre trabajadores y empleadores, al volverse más previsibles, responsables y transparentes. Ello contribuye a la seguridad y la estabilidad en el lugar de trabajo, lo que es esencial para tomar decisiones en materia de inversión en buenas condiciones. Asimismo, se reconoce cada vez más que una mayor participación de los trabajadores en la empresa puede mejorar la calidad de las decisiones en asuntos de gestión.

¿Tienen todos los trabajadores derecho de huelga? ¿Qué sucede con los servicios esenciales?

El derecho de huelga en general se reconoce, pero no es absoluto. Los gobiernos pueden restringir las medidas de huelga de trabajadores insertos en ciertas profesiones y en ciertos sectores debido a su condición, a las funciones del servicio esencial que desempeñan, o a su rango jerárquico. Se considera que un servicio es esencial cuando su interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la población en su conjunto o de las personas. Ejemplos de servicios esenciales incluyen el sector hospitalario, el suministro de electricidad y de agua, los servicios telefónicos y el control del tráfico aéreo. (La prohibición de la huelga en los servicios esenciales debe ir acompañada de garantías compensatorias, incluidos procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y realizados oportunamente, así como de la rápida atribución de indemnizaciones.)

¿Qué trabajadores deben hacer frente a desafíos particulares en lo que se refiere a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva?

Entre estos trabajadores, figuran los del sector público, de las zonas francas industriales, de la agricultura, los trabajadores migrantes y domésticos, así como de la economía informal. De manera general, las mujeres suelen estar desproporcionadamente representadas en estas categorías.

¿Quiénes están amparados por la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva?

Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a organizarse. Las únicas excepciones son las fuerzas armadas y la policía. (El Estado puede decidir la manera cómo el derecho a la libertad sindical y de asociación se aplica a las fuerzas armadas y a la policía, pero estas categorías deben estar rigurosamente definidas.) Las restricciones de que son objeto las organizaciones de altos funcionarios públicos son aceptables, siempre y cuando se limiten a las personas que ejercen altas responsabilidades administrativas o en materia de formulación de políticas, y no limiten el derecho a constituir sus propias organizaciones. La misma regla se aplica a las restricciones impuestas por el Estado al derecho de organizarse del personal administrativo y directivo del sector privado.